

De vos idées à la réalité

Rapport sur la durabilité 2022



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Points saillants du rendement ESG pour 2022

Énergie renouvelable

6^e rang

en Amérique du Nord pour le financement des énergies renouvelables¹



Autorisations de crédit

4,6 G\$

en nouveaux crédits autorisés aux petites et moyennes entreprises (Canada)²

Postes de direction

38 %[†]

de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)²

Expérience employé

90 %[†]

Score de mobilisation des employés²

Investissements communautaires

81 M\$

investis dans des organismes communautaires à l'échelle mondiale²

Postes de direction

24 %[†]

de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (échelle mondiale)²



Lutte contre les changements climatiques

2050

Échéance prévue pour l'atteinte de notre objectif de zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) provenant de nos activités d'exploitation et de financement

Éducation financière

78 400

participants à des séminaires et à des activités de formation financière²

Finance durable

35,9 G\$

pour des activités de finance durable²

[†] Nos énoncés d'assurance indépendante et de vérification se trouvent sur notre [site Web](#).
¹ Source : *Inframation*. Pour les opérations conclues entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022 (tableaux de classement des énergies renouvelables en Amérique du Nord).
² Consultez les notes de bas de page de la section [1.3 Grille de pointage ESG de 2022](#) pour en savoir plus.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

La raison d'être de la Banque CIBC est de vous aider à passer de vos idées à la réalité

Qui nous sommes

La Banque CIBC est une institution financière nord-américaine de premier plan et bien diversifiée qui s'engage à créer une valeur durable pour toutes ses parties intéressées : ses clients, son équipe, ses collectivités et ses actionnaires. Nous sommes guidés par notre raison d'être : vous aider à passer de vos idées à la réalité. Nous mobilisons nos ressources pour apporter un changement positif et contribuer à un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable.

Par l'intermédiaire de notre banque et de nos secteurs d'activité - Services bancaires personnels et PME, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, et Marchés des capitaux -, nos 50 000 employés concrétisent notre raison d'être au quotidien auprès de 13 millions de clients, tant des particuliers que des entreprises, y compris des clients institutionnels et du secteur public, au Canada, aux États-Unis et dans le monde entier.

Faits saillants de 2022

6,2 G\$

Bénéfice net déclaré

14,0 %

Rendement des capitaux propres

13 M

Clients

6,6 G\$

Bénéfice net ajusté¹

14,7 %

Rendement des capitaux propres net ajusté¹

11,7 %

Ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires²



1 Les mesures non conformes aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) n'ont pas de signification normalisée en vertu des Normes internationales d'information financière (IFRS) ou des PCGR et peuvent, par conséquent, ne pas être comparables à des mesures semblables utilisées par d'autres sociétés. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Les résultats ajustés retranchent les éléments d'importance des résultats déclarés et servent à calculer nos mesures ajustées. Les ratios non conformes aux PCGR sont calculés à l'aide d'au moins une composante correspondant à une mesure ajustée. Pour en savoir plus, consultez la section « Mesures non conformes aux PCGR » à la page 14 du Rapport annuel 2022 de la Banque CIBC, intégrée au présent rapport par renvoi, y compris le rapprochement entre les résultats (comme présentés) conformes aux PCGR et les résultats (ajustés) non conformes aux PCGR pour l'exercice 2022, présenté en page 15. Le Rapport annuel 2022 de la Banque CIBC est accessible sur le site Web du SEDAR, à www.sedar.com.

2 Calcul effectué conformément à la ligne directrice Normes de fonds propres (NFP) du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), qui se fonde sur les normes du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.



1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe

Table des matières

1.0

Aperçu

1.1	Message du chef de la direction	2
1.2	Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG	3
1.3	Grille de pointage ESG de 2022	4
1.4	Prix et reconnaissances reçus en 2022	7
1.5	Notre stratégie ESG	8
1.6	Gestion du risque ESG	11
1.7	Cadre de gouvernance des facteurs ESG	12

2.0

Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1	Éthique des affaires	16
2.2	Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	20
2.3	Engagement envers nos clients	26
2.4	Droits de la personne	33

3.0

Ouverture de possibilités

3.1	Mobilisation des employés	37
3.2	Inclusion au travail	45
3.3	Services bancaires inclusifs	55
3.4	Apporter davantage à la collectivité	64

4.0

Produits et solutions durables

75

5.0

Accélération de la lutte contre les changements climatiques

83

6.0

Annexe

6.1	À propos du présent rapport	92
6.2	Énoncé de responsabilité envers le public - Canada	93
6.3	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC	100
6.4	Index du contenu GRI	101
6.5	Index du contenu SASB	107
6.6	Glossaire	111
6.7	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs	113

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

1.0 Aperçu



1.0 Aperçu

1.1 Message du chef de la direction

1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

1.3 Grille de pointage ESG de 2022

1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022

1.5 Notre stratégie ESG

1.6 Gestion du risque ESG

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

1.1

Message du chef de la direction

Au cours de la dernière année, nous avons continué de démontrer que la Banque CIBC est une banque axée sur les relations bâtie pour un monde moderne et que la durabilité est au cœur de notre raison d'être : vous aider à passer de vos idées à la réalité.

Nous croyons que les banques jouent un rôle unique et essentiel pour assurer un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable. Il s'agit là d'une responsabilité que nous assumons tous les jours, à l'échelle de notre équipe. Nous y parvenons grâce à nos interactions avec nos clients, qui nous permettent de comprendre leurs idées en matière de durabilité et de les aider à les réaliser, et grâce à notre engagement à créer des possibilités économiques pour tous, tant à l'intérieur de notre banque que dans tous les secteurs de l'économie. Pour la Banque CIBC, la mise en œuvre de notre stratégie ESG en accélérant la lutte contre les changements climatiques, en ouvrant des possibilités et en renforçant l'intégrité et la confiance exige souvent une pensée novatrice et la remise en question des façons de faire traditionnelles, et notre équipe est prête à relever le défi.

En 2022, nous avons continué d'intensifier nos activités de prêts et de marchés des capitaux se rapportant à des entreprises axées sur le développement durable. Notre banque a mobilisé 35,9 milliards de dollars pour des activités de finance durable et nous sommes en voie de mobiliser 300 milliards de dollars en financement durable d'ici 2030[†]. Derrière ces montants, nous trouvons les idées et les innovations qui transforment l'avenir, notamment une facilité de prêt pour la plus grande centrale solaire au Canada, qui compte plus de 1,3 million de panneaux solaires, et une facilité de crédit syndiquée pour l'Administration financière des Premières nations, un organisme à but non lucratif détenu et exploité par les Premières Nations qui s'est engagé à bâtir des collectivités sûres, saines et prospères. Notre équipe est présente pendant que ces initiatives prennent forme, en offrant les conseils et l'expertise qui contribuent à les réaliser.

Tout en favorisant un changement à long terme, nous établissons des objectifs à court terme pour mesurer nos progrès et stimuler l'action. Dans le contexte de notre ambition d'atteindre la carboneutralité dans nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050, nous avons établi des cibles provisoires de réduction, d'ici 2030, de l'intensité des émissions de nos portefeuilles dans deux secteurs – production d'électricité, et pétrole et gaz –, que nous travaillons à atteindre en étroite collaboration avec les clients concernés.

Nous nous efforçons également d'ouvrir des possibilités pour tous, à l'intérieur et à l'extérieur de notre banque.

Dans le contexte de notre offre de rétribution totale, nous avons fait des investissements en rémunération en 2022 qui ont touché directement plus de 25 000 employés. Ces investissements comprenaient un salaire horaire minimum de 20 \$ cette année au Canada et aux États-Unis et un engagement à faire passer notre salaire horaire minimum à 25 \$ au Canada et aux États-Unis d'ici la fin de 2025. De plus, nous avons mis l'accent sur des occasions pour les membres des groupes sous-représentés grâce à des efforts ciblés de perfectionnement des compétences. En 2022, la représentation des personnes de couleur dans les postes de direction approuvés par le conseil d'administration de notre banque s'établissait à 24 %[‡]. Il s'agit d'un progrès dans un long parcours visant à ce que notre banque représente pleinement les collectivités que nous servons.

La Fondation CIBC et Microsoft ont lancé la nouvelle Alliance pour un impact social en 2022 dans le but de combler l'écart en matière de compétences numériques grâce à des investissements dans les possibilités de formation et d'emploi dans le secteur des technologies pour les collectivités sous-représentées dans ce domaine à l'heure actuelle.

Reconnaissant le rôle essentiel que jouent les banques dans le financement des idées des entrepreneurs, nous avons lancé de nouveaux produits et programmes destinés aux collectivités mal desservies par les banques, y compris un programme bancaire conçu spécialement pour les entrepreneurs noirs et une contribution de 2 millions de dollars au Black Opportunity Fund visant à offrir des prêts non remboursables aux entrepreneurs de la communauté noire. Nous avons également continué de nous concentrer sur la création d'une prospérité économique commune au moyen d'initiatives de logement abordable, notamment en versant 129 millions de dollars américains en prêts annuels aux États-Unis destinés à l'acquisition et à la préservation de logements abordables². Ces programmes et d'autres contribuent à assurer une économie plus inclusive, ce qui donne à chacun la possibilité de passer de ses idées à la réalité.



Dans le contexte de notre engagement à renforcer l'intégrité et la confiance en cette ère numérique, nous avons continué de mettre l'accent sur l'innovation, la technologie et les compétences, ainsi que les processus et systèmes sous-jacents qui ont été mis en place pour améliorer notre façon de fonctionner et d'interagir avec les parties intéressées.

Par exemple, nos processus relatifs à l'impact de l'éthique des données et à l'évaluation du risque ont été perfectionnés en 2022, ce qui nous a permis de tirer parti de la puissance de la technologie pour offrir plus de valeur à nos clients, et ce, de manière transparente quant à la façon dont les données sont utilisées. Afin d'approfondir les relations avec les clients et de renforcer leur confiance, nous avons investi dans l'amélioration de nos capacités numériques afin de rehausser la valeur des conseils que nous offrons et l'expérience client. Nous avons également établi un partenariat avec MX Technologies afin d'améliorer la sécurité des données grâce à des applications de technologie financière de tiers destinées à nos clients.

En réfléchissant à mes conversations avec les parties intéressées cette année, l'importance de contribuer à un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable m'est apparue clairement. En tant que banque, nous nous engageons à continuer de miser sur nos ressources afin de créer des changements positifs pour nos clients, notre équipe, nos collectivités et la planète.

Je suis fier des choses que notre équipe a changées en 2022 et je crois fermement qu'il ne s'agit là que du début d'une occasion très importante de façonner l'avenir auquel nous aspirons tous. Nous nous engageons à poursuivre sur cette lancée dans les années à venir.

Victor G. Dodig
Président et chef de la direction, Banque CIBC

† Nos énoncés d'assurance indépendante et de vérification se trouvent sur notre [site Web](#).

1 Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section [1.3 Grille de pointage ESG de 2022](#).

2 La *Community Reinvestment Act* des États-Unis stipule que les banques américaines doivent répondre aux besoins de leurs collectivités, y compris à ceux des personnes touchant un revenu faible à modeste et dans les régions à revenu faible ou modeste. Les activités de développement communautaire permettant d'y parvenir sont les suivantes : soutien aux logements abordables, services communautaires pour les personnes touchant un revenu faible à modeste, aide aux PME et revitalisation des zones délaissées.

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

1.2

Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG

En 2022, nous avons continué de mettre en œuvre notre stratégie ESG et de contribuer à un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable.



Pour poursuivre sur cette lancée, nous demeurerons réactifs en 2023 grâce à la mobilisation des parties intéressées et à des partenariats stratégiques, intégrerons davantage les facteurs ESG dans tous les secteurs de notre banque et renforcerons la responsabilisation au moyen d'améliorations apportées à notre cadre de gouvernance des facteurs ESG. Cela nous permettra d'être bien préparés à l'évolution du contexte, à la nouvelle réglementation et aux attentes changeantes des parties intéressées.

- **Se tenir au courant grâce à des partenariats stratégiques et à la mobilisation des parties intéressées :** La création de cadres sectoriels, nationaux et mondiaux est une étape essentielle pour assurer l'uniformité et la responsabilisation afin de favoriser le progrès collectif en matière de facteurs ESG. Nous nous attendons à ce que de nouvelles normes et réglementations liées aux facteurs ESG soient annoncées et officialisées au cours de la prochaine année. À mesure qu'elles seront finalisées, nous prévoyons nous tenir au courant grâce à la mobilisation des parties intéressées et nous communiquerons nos points de vue en participant à des partenariats clés, à des associations sectorielles et à divers conseils, comme le Conseil d'action sur la finance durable, le Groupe de travail sur la divulgation financière liée à la nature, l'Alliance bancaire Net Zéro et le Center for Climate-Aligned Finance de RMI. Notre contribution réfléchie à l'écosystème de la durabilité dans son ensemble nous permet d'amplifier notre impact en collaborant avec des organisations aux valeurs communes et déterminées à réaliser d'importants progrès sur le plan des facteurs ESG.
- **Renforcer l'harmonisation à l'échelle de l'entreprise grâce à notre cadre de gouvernance des facteurs ESG :** Nous sommes conscients que les entreprises sont soumises à des attentes de plus en plus élevées quant à la production de rapports comportant des renseignements exacts et cohérents. En 2022, nous avons mis en place des processus et des contrôles supplémentaires par l'intermédiaire de notre cadre d'examen de l'information sur les facteurs ESG afin de favoriser la divulgation en temps opportun de renseignements de haute qualité et exacts sur nos priorités et notre rendement à l'égard des facteurs ESG pour maintenir notre crédibilité auprès des parties intéressées. Nous continuerons d'améliorer nos processus de gouvernance au cours de la prochaine année, notamment en intégrant davantage les facteurs ESG à l'échelle

de nos unités d'exploitation stratégiques, de nos groupes fonctionnels et de nos régions afin d'accroître la communication, de favoriser la responsabilisation et d'améliorer la transparence.

Notre conseil d'administration est fin prêt à superviser notre stratégie ESG. Nous mettrons à profit les apprentissages antérieurs transmis aux conseils d'administration de notre société mère, de nos régions et de nos filiales, par l'intermédiaire de notre programme de perfectionnement des administrateurs sur les facteurs ESG, avec une nouvelle série examinant le croisement entre les questions environnementales et sociales, comme l'abordabilité et la sécurité de l'énergie. S'appuyant sur une expertise externe, au besoin, notre programme tiendra compte de divers points de vue et des thèmes ESG actuels et émergents.

- **Rester à l'écoute grâce à notre stratégie ESG :** Notre stratégie ESG reflète intentionnellement les priorités de nos parties intéressées. Afin d'accélérer la lutte contre les changements climatiques et de réaliser des progrès vers l'atteinte de notre objectif de carboneutralité d'ici 2050, nos équipes soutiendront les clients dans leur processus de décarbonation au moyen de solutions-conseils novatrices axées sur le marché, tout en gérant notre exposition aux secteurs à émissions élevées et aux risques liés au climat. En 2023, nous ferons état des progrès réalisés par rapport à nos cibles d'émissions financées dans nos portefeuilles pétrolier et gazier et de production d'électricité, et nous annoncerons des cibles provisoires pour d'autres portefeuilles.

Nous nous engageons à éliminer les obstacles à la réalisation des idées pour la prochaine génération de leaders dans toutes les collectivités que nous servons. Nous continuerons de perfectionner les compétences des membres de l'effectif dans une optique d'élargissement des capacités actuelles et de recyclabilité pour les préparer à relever les défis de l'avenir. Afin de créer des occasions pour les collectivités mal desservies et sous-représentées, nous mettrons l'accent sur l'expansion de notre stratégie bancaire inclusive, y compris l'amélioration de notre Programme de prêts résidentiels pour Autochtones, en consultation avec les chefs des Premières Nations. Nous allons également nous appuyer sur la réussite de notre Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires, qui aide les entrepreneurs de la communauté noire à réaliser leur ambition de démarrer, de gérer et de faire croître leur entreprise.

Au cours des dernières années, nous avons présenté à notre clientèle d'autres façons de faire affaire avec nous par voie numérique. Nous jouons un rôle de confiance en étant responsables et transparents. Nous utilisons, protégeons et gérons de façon responsable les données de nos clients dans une ère de plus en plus numérique. En 2023, pour soutenir notre objectif de renforcer l'intégrité et la confiance, nous voulons progresser vers le déploiement complet de notre programme novateur d'éthique des données et élargir notre approche pour tenir compte de l'intelligence artificielle fiable. Nous prenons des mesures concrètes pour atténuer les risques de biais et d'éthique incohérente afin d'être prêts à réagir aux changements réglementaires à venir. Ces travaux ont des répercussions concrètes sur nos clients, notre banque et nos actionnaires.

Nous entamons l'exercice 2023 avec la certitude que notre banque est bien placée pour connaître une autre année de progrès afin de tirer parti de la dynamique de succès instaurée en 2022. Nous avons une stratégie ESG claire qui restera flexible et évoluera en fonction de nos partenariats stratégiques et de la mobilisation continue des parties intéressées.

Nous maintiendrons notre engagement fondamental et axé sur notre raison d'être à l'égard des facteurs ESG en 2023, tout en poursuivant notre objectif permanent de création de valeur pour nos parties intéressées. Nous avons hâte d'informer nos parties intéressées de nos progrès de l'année, dans notre prochain Rapport sur la durabilité et dans d'autres communications d'informations sur les facteurs ESG.

Kikelomo Lawal
Vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, Banque CIBC

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

1.3 Grille de pointage ESG de 2022

La Banque CIBC a établi des cibles provisoires de réduction de l'intensité des émissions financées d'ici 2030 dans ses portefeuilles du secteur pétrolier et gazier et du secteur de la production d'énergie, afin de progresser vers l'atteinte de son objectif de carboneutralité des activités d'exploitation et de financement d'ici 2050.

	Sujet ESG	Objectif de 2022	Résultats de 2022 ¹	État	Objectifs nouveaux ou révisés pour 2023	
Gouvernance 	Composition du conseil d'administration	Au moins 40 % de femmes au conseil d'administration de la Banque CIBC	50 % de femmes et 50 % d'hommes ²			
Renforcement de l'intégrité et de la confiance 	Éthique des affaires	100 % des employés ayant suivi la formation sur notre Code de conduite ³	100 %		Pas d'objectif pour 2023 ⁴	
	Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	Aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels contre la Banque CIBC de la part du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) ⁵	Aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels non résolue			
		Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à la Banque CIBC à l'extérieur du Canada ⁶	Aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels constatée par des organismes de réglementation à l'extérieur du Canada			
	Engagement envers nos clients	Amélioration continue sur 12 mois du score net de recommandation CIBC (SNR)	62,7, une hausse de 0,1 par rapport à 62,6 en 2021 ⁷		Pas d'objectif pour 2023 ⁸	
Ouverture de possibilités 	Mobilisation des employés	Score de mobilisation des employés supérieur à 109 % de la norme mondiale de Willis Towers Watson pour le secteur des services financiers (la « Norme de WTW ») ^{9,10}	106 % de la Norme de WTW, soit un score de mobilisation des employés de 90 % ^{†,11}	 ¹¹	Score de mobilisation des employés d'au moins 91 % ou supérieur à la Norme de WTW	
	Inclusion au travail	<i>Représentation dans les postes de direction approuvés par le conseil d'administration</i>				
		Au moins 35 % à 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2022 (échelle mondiale) ¹²	38 % [†]		Au moins 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (échelle mondiale)	
		Au moins 25 % de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (échelle mondiale) ^{12,13}	24 % [†]	 Sur la bonne voie		
		Au moins 4 % de membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023 (échelle mondiale) ¹²	3 % [†]	 Sur la bonne voie	Au moins 5 % de membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (échelle mondiale)	
		Au moins 2 % d'Autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (Canada) ¹²	1 % [†]	 Sur la bonne voie		

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Ouverture de possibilités (suite)



Produits et solutions durables



Sujet ESG	Objectif de 2022	Résultats de 2022¹	État	Objectifs nouveaux ou révisés pour 2023
Inclusion au travail	Représentation dans l'effectif			
	Au moins 9 % des membres du personnel s'identifiant comme des personnes handicapées d'ici 2024 (Canada) ^{10,14,15}	9 % [†]		
	Au moins 3 % des membres du personnel s'identifiant comme des Autochtones d'ici 2024 (Canada) ^{10,14}	3 % [†]		
	Recrutement d'étudiants			
	Au moins 5 % d'étudiantes et étudiants recrutés dans la communauté noire en 2022 (échelle mondiale) ¹⁶	6 %	 Dépassé	Au moins 5 % d'étudiantes et étudiants recrutés dans la communauté noire en 2023 (échelle mondiale)
	Services bancaires inclusifs	Croissance cumulative de 26 % des activités de gestion de patrimoine et de services bancaires aux entreprises pour les Autochtones sur trois ans (2022-2024, Canada) ¹⁷	 Sur la bonne voie	
		Inscription de 250 000 participants à des séminaires et à des activités de formation financière sur trois ans (2022-2024, Canada et États-Unis) ¹⁸	 Sur la bonne voie – 31 % à ce jour	
		10 G\$ en autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les petites et moyennes entreprises (PME) sur trois ans (2022-2024, Canada) ¹⁹	 Sur la bonne voie – 41 % à ce jour	
	Apporter davantage à la collectivité	350 M\$ en dons d'entreprise, commandites communautaires, et dons et collectes de fonds des employés (Équipe CIBC) à l'échelle mondiale sur cinq ans (2019-2023) ^{20,21}	 Dépassé – 368 M\$ (2019-2022) ²⁰	800 M\$ en dons d'entreprise, commandites communautaires, et dons et collectes de fonds des employés (Équipe CIBC) à l'échelle mondiale sur 10 ans (2023-2032) ²²
		100 000 heures de bénévolat par l'Équipe CIBC en 2022 (Canada) ^{21,23}	 Dépassé	1 000 000 heures de bénévolat par l'Équipe CIBC sur 10 ans au Canada (2023-2032) ²¹
		Contribution annuelle d'au moins 5 % de la Fondation CIBC ²⁴		
Finance durable	Mobilisation de 300 G\$ pour des activités de finance durable d'ici 2030 (2018-2030) ²⁵	35,9 G\$ ²⁶	 Sur la bonne voie – 37,6 % à ce jour (112,9 G\$) ^{25,27}	

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

1.3 Grille de pointage ESG de 2022

	Sujet ESG	Objectif de 2022	Résultats de 2022¹	État	Objectifs nouveaux ou révisés pour 2023
	Accélération de la lutte contre les changements climatiques	Empreinte carbone²⁸	Réduction de 30 % des émissions absolues de GES provenant des activités d’ici 2028 (par rapport au niveau de référence de 2018) (Canada et États-Unis)	Réduction cumulative de 22 %¹,²⁹ des émissions d’équivalent CO₂	Sur la bonne voie – réduction totale à ce jour de 73 % par rapport à 2018³⁰

† Nos énoncés d’assurance indépendante et de vérification se trouvent sur notre [site Web](#).

1 Toutes les mesures excluent CIBC Mellon. La Compagnie Trust CIBC Mellon et la Société de services de titres mondiaux CIBC Mellon sont collectivement appelées CIBC Mellon.

2 Les données des résultats de 2022 sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre 2022. Depuis la nomination de William F. Morneau au conseil d’administration de la Banque CIBC, le 1^{er} novembre 2022, la représentation des femmes est passée à 46,7 %.

3 À l’exclusion des membres de l’équipe de CIBC FirstCaribbean, qui suivent la formation sur le Code de conduite sur un autre système de gestion de l’apprentissage. Les statistiques sont fondées sur les membres actifs de l’équipe ayant suivi la formation au 31 mars 2022, et excluent les membres de l’équipe qui ont été congédiés ou qui étaient en congé à cette date.

4 Nous communiquerons le résultat de cette mesure dans notre prochain rapport annuel sur la durabilité, mais n’inclurons pas cette mesure dans notre grille de pointage ESG.

5 En 2022, nous avons amélioré la description de cette mesure en y ajoutant le qualificatif « fondé ». Cette modification n’a rien changé à notre méthodologie interne. Selon le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP), le terme « fondé » signifie que l’institution a enfreint une disposition de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).

6 Chaque région est dotée d’une équipe ou d’un représentant attiré à la protection des renseignements personnels qui connaît les lois et règlements locaux applicables et est chargé de gérer et de signaler les conclusions liées à la protection des renseignements personnels dans sa région. CIBC FirstCaribbean et CIBC Cayman Bank maintiennent chacune leur propre programme de protection des renseignements personnels, y compris leurs politiques et processus. Comprend les États-Unis, l’Europe, l’Asie-Pacifique, la République de Colombie et les Caraïbes.

7 Nous revoyons chaque année la mesure du SNR. En 2022, nous avons inclus des rajustements pour mieux tenir compte de l’expérience de nos clients dans certains secteurs d’activité de la Banque CIBC, ce qui a fait passer la mesure de 2022 de 62,0 à 62,7. Ce rajustement n’a pas eu d’incidence sur les résultats du SNR des années précédentes. En 2023, le SNR sera remplacé par l’indice de l’expérience client (EC), qui représente une évaluation plus complète de notre programme d’expérience client. Le SNR est un sous-ensemble de l’indice EC. L’indice EC forme un tableau de bord à l’échelle de l’entreprise composé de 20 mesures internes et externes de l’expérience client. À l’exclusion de CIBC FirstCaribbean et de la région Asie-Pacifique.

8 Nous ferons état du rendement de l’indice EC dans notre prochain rapport annuel sur la durabilité, mais cet indice ne sera pas intégré en tant que cible dans notre grille de pointage ESG de 2023.

9 Notre Sondage annuel auprès des employés s’est déroulé du 12 au 25 septembre 2022. Une prolongation d’une semaine a été accordée à certaines équipes, jusqu’au 2 octobre 2022. En date du 12 septembre 2022, la plupart des membres de notre personnel permanent pouvaient participer au sondage, à l’exclusion des employés en congé rémunéré qui n’étaient pas encore revenus de leur congé le 2 octobre 2022, des employés qui ont quitté l’organisation avant le début du sondage (12 septembre 2022) et des employés embauchés après la date limite du 8 août 2022. Plus de 39 000 membres de l’équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 85 %. Les questions du Sondage annuel auprès des employés permettant d’établir le score de mobilisation des employés ont été préparées par Willis Towers Watson. Le score de mobilisation des employés repose sur trois piliers de l’expérience des employés : la mobilisation, l’autonomie et la motivation. Le score de mobilisation représente le pourcentage d’employés qui ont répondu d’accord aux neuf questions liées à la mobilisation dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC.

10 Les membres du personnel permanent sont l’ensemble de nos employés permanents (à temps plein et à temps partiel), qui étaient actifs ou en congé rémunéré au 31 octobre 2022. Sont exclus les membres du personnel de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon, ainsi que les employés temporaires, les retraités, les employés congé non rémunéré et les travailleurs occasionnels.

11 La Banque CIBC a obtenu un score de mobilisation des employés de 90 %, soit 106 % de la norme mondiale de Willis Towers Watson pour le secteur des services financiers (la « Norme de WTW »). Sous l’effet d’une hausse notable de l’optimisme dans le secteur en 2022, la Norme de WTW a augmenté de trois points de pourcentage sur 12 mois, alors la Banque CIBC n’a pas atteint son objectif, fixé à 109 % de la Norme de WTW.

12 Les postes de direction approuvés par le conseil d’administration incluent la vice-présidence et les échelons supérieurs, pour les personnes nommées à leur poste au 31 octobre 2022. Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre 2022, à l’exclusion des employés temporaires, des travailleurs occasionnels, des employés retraités et du personnel de CIBC FirstCaribbean.

13 Les personnes de couleur comprennent celles qui, au Canada, s’identifient comme appartenant à une minorité visible, et en dehors du Canada, s’identifient comme des personnes non blanches. Les membres des minorités visibles sont des personnes qui s’identifient comme des personnes non blanches, autres que des Autochtones.

14 Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire en date du 31 octobre 2022 et représentent le pourcentage de l’effectif permanent au Canada seulement, à l’exclusion des employés temporaires, retraités et en congé autorisé non rémunéré, ainsi que des travailleurs occasionnels et du personnel de CIBC FirstCaribbean.

15 La définition du terme « personnes handicapées » et le texte d’aide connexe ont été modifiés en 2022 pour tenir compte des différences durables, temporaires ou récurrentes, soit dans les capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d’ordre psychologique ou en matière d’apprentissage.

16 Embauches temporaires à durée fixe dans les programmes coopératifs et les profils d’emploi de stagiaire. Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire fournie pendant le processus de candidature, le pourcentage est fondé sur le nombre de réponses.

17 Cette mesure comprend les dépôts (comptes et certificats de placement garanti) et crédits (prêts, marges de crédit, prêts hypothécaires, etc.) détenus par des clients autochtones par l’intermédiaire de Privabanque et de Groupe Entreprises, ainsi que les placements détenus par des clients autochtones par l’intermédiaire de Wood Gundy et de Gestion privée de portefeuille CIBC. La mesure exclut les fonds détenus par l’intermédiaire du canal des services bancaires de détail de la Banque CIBC.

18 En 2022, nous avons annoncé un nouvel objectif de formation financière. En 2021, nous avons dépassé notre objectif précédent, fixé à 200 000 clients de 2019 à 2021. Le terme « participants » désigne les clients actuels et potentiels, les membres de leurs familles et les recommandations de clients. La langue cible a été modifiée pour mieux refléter la mesure. La méthodologie n’a pas changé pour cet objectif.

19 Au cours de 2022, nous avons établi un nouvel objectif de 10 milliards de dollars en autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les PME sur trois ans (2022-2024), car nous avons atteint notre objectif précédent de 9 milliards de dollars un an avant l’échéance (2020-2023). En 2022, les autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les PME comprenaient 1,28 milliard de dollars pour des petites entreprises (comprend la croissance des prêts de Privabanque), qui sont généralement des sociétés dont le revenu est inférieur à 5 millions de dollars, et 3,35 milliards de dollars pour des entreprises de taille moyenne, qui sont généralement des sociétés dont le chiffre d’affaires est supérieur à 5 millions de dollars, mais inférieur à 20 millions de dollars.

20 Comprend les dons d’entreprise, dont 10 millions de dollars en 2022 et 80 millions de dollars depuis 2021 à la Fondation CIBC, les commandites d’entreprise, et les dons et collectes de fonds des employés. Les dons d’entreprise et les commandites communautaires s’entendent de contributions que la Banque CIBC verse au profit d’organismes de bienfaisance et à but non lucratif, y compris à la Fondation CIBC, et qui suivent les principes de contribution établis par la certification Entreprise généreuse d’Imagine Canada. Les commandites communautaires comprennent aussi des contributions versées à des organismes qui peuvent avoir une structure à but lucratif, mais destinées à des activités à visée sociale qui profitent à la collectivité.

21 Le terme « Équipe CIBC » désigne les employés permanents et les retraités qui font des dons ou mènent des collectes de fonds pour soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, notamment la collecte de fonds de la Journée du miracle CIBC.

22 Comprend les dons de la Banque CIBC à la Fondation CIBC, ainsi que les dons de la Fondation CIBC financés par la croissance des placements.

23 Les heures de bénévolat de l’Équipe CIBC sont autodéclarées par l’intermédiaire de la plateforme de dons et de bénévolat de la Banque CIBC.

24 Chaque année, la Fondation CIBC vise à distribuer 5 % de ses placements et de la trésorerie disponible pour ses activités de placement.

25 Dans les grandes lignes, les activités de finance durable désignent les activités de client qui appuient, entre autres, des secteurs tels ceux de l’énergie renouvelable et sans émissions, de l’efficacité énergétique, des infrastructures durables, de l’immobilier durable, du logement abordable et de l’infrastructure de base, ainsi que des produits comme les produits financiers liés à la durabilité et à l’environnement. Les services offerts par la Banque CIBC dans le cadre de son engagement de mobilisation à l’appui de ces activités de client comprennent des prêts et syndicats de prêts, la prise ferme de titres de créance et de participation, des conseils en fusions et acquisitions et des placements à titre d’investisseur chef de file. En 2022, notre méthodologie a été mise à jour de façon prospective afin d’inclure les opérations liées au secteur du logement abordable. Notre rendement cumulatif de 2018 à 2021 n’a pas été ajusté. Le secteur du logement abordable comprend les prêts et investissements effectués pour respecter nos obligations en vertu de la *Community Reinvestment Act* des États-Unis.

26 Nous avons fourni à nos clients des solutions de couverture liées à des activités de finance durable dont le montant nominal s’élève à 1,56 milliard de dollars en 2022 et le total cumulatif de 2018 à 2022, à 6,45 milliards de dollars, et qui sont exclues de notre engagement de mobilisation pour des activités de finance durable.

27 Représente les progrès globaux accomplis vers la réalisation de l’objectif depuis 2018.

28 Les émissions de gaz à effet de serre des champs d’application 1, 2 et 3 ont été vérifiées pour 2022. Comprend le Canada et les États-Unis seulement. Pour en savoir plus, consultez la Bibliothèque de documents – ESG sur notre [site Web](#).

29 Réduction des émissions absolues de GES (champs d’application 1 et 2) par rapport à l’année de référence de 2018. Les données de 2022 pour la période du 1^{er} août 2021 au 31 juillet 2022.

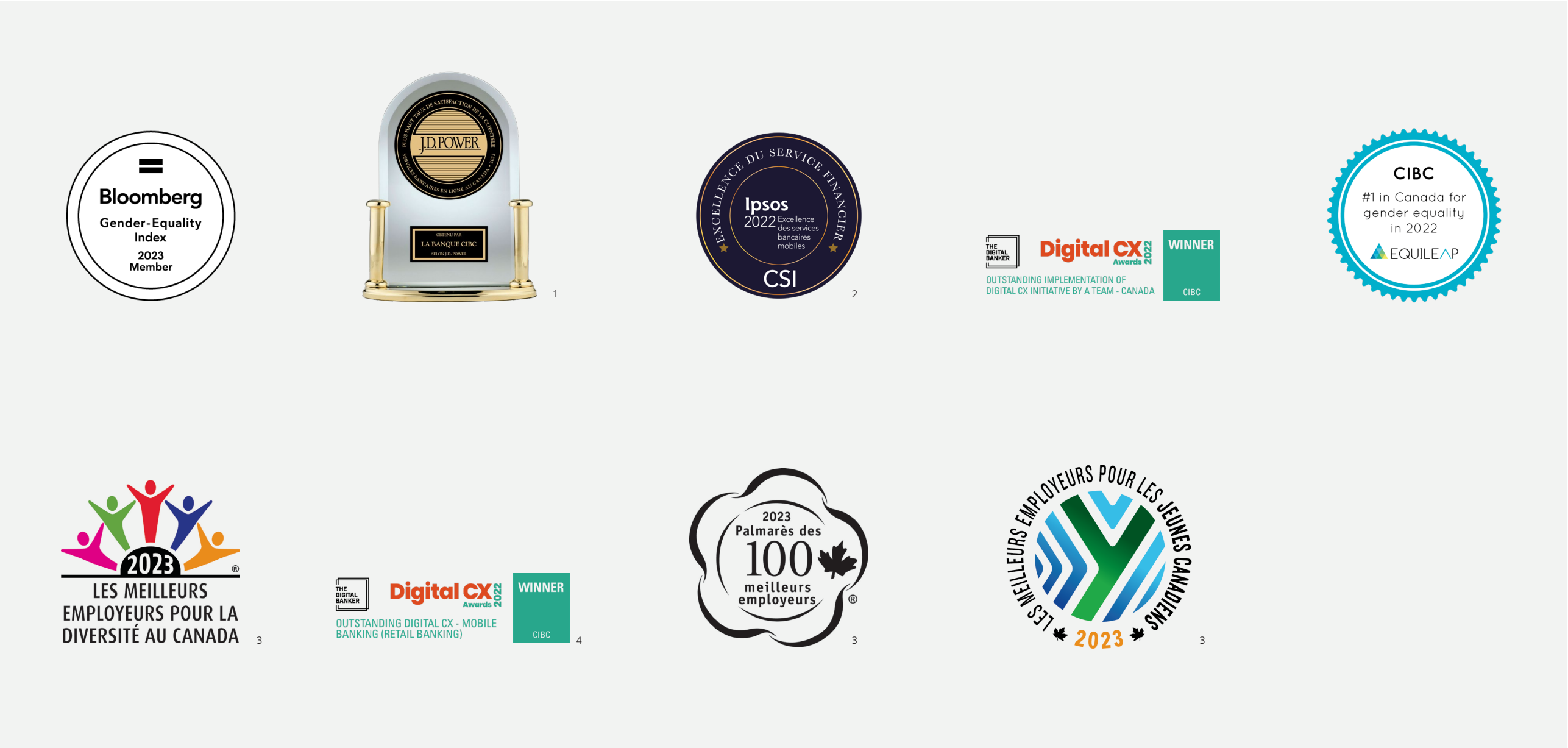
30 Représente les progrès globaux accomplis vers la réalisation de l’objectif depuis 2018.

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022



1 Classée au premier rang des grandes banques canadiennes pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires en direct selon J.D. Power; pour obtenir des renseignements sur les prix J.D. Power de 2022, consultez le site jdpower.com/awards.
2 Lauréate du prix d'excellence en services financiers attribué par Ipsos en 2022 pour l'excellence des services bancaires mobiles parmi les cinq grandes banques.
3 Pour en savoir plus sur les critères ayant mené à la sélection de la Banque CIBC, visitez la page exposant les [raisons de sa sélection](#).
4 Marque de reconnaissance attribuée à l'exercice 2022 pour des projets terminés à l'exercice 2021.

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

1.5
Notre stratégie ESG

À la Banque CIBC, nous imaginons un monde meilleur. Plus équitable. Plus inclusif. Plus durable. Où tout le monde peut passer de ses idées à la réalité. Notre stratégie ESG se fonde sur nos antécédents de pionnier des facteurs ESG afin de faire progresser les changements nécessaires pour relever les défis sociaux urgents.

Nos idées à l'œuvre

Nous mobilisons nos ressources afin d'engendrer des changements positifs pour notre équipe, nos clients, nos collectivités et notre planète, contribuant ainsi à un avenir plus sûr, équitable et durable, où les ambitions de chacun deviennent réalité.

Voici comment nous concrétisons nos engagements ESG :



1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Nous avons établi des priorités stratégiques pour chaque pilier et lancé des initiatives à l'échelle de la banque pour faire des progrès concrets à l'égard de ces priorités. Nous avons pris des engagements et établi des objectifs afin de mesurer nos progrès et de faire de nos ambitions une réalité. Notre Rapport sur la durabilité 2022 présente nos principales initiatives de 2022.



Pilier

Renforcement de l'intégrité et de la confiance

Nous agissons avec intégrité et transparence pour préserver la confiance que les clients nous accordent.



Ouverture de possibilités

Nous collaborons à la création de collectivités équitables et résilientes où chacun peut concrétiser ses ambitions.



Accélération de la lutte contre les changements climatiques

Nous appuyons les solutions de lutte contre les changements climatiques, pour favoriser la transition vers un avenir durable et à faibles émissions de carbone.



Priorités stratégiques

- Assurer l'intégrité de nos méthodes de gestion et de protection des données
- Assumer nos responsabilités grâce à la surveillance et à la formation
- Améliorer l'expérience client en nous montrant attentionnés et pressés

- Éliminer les obstacles à l'accès
- Renforcer les collectivités que nous servons
- Promouvoir le changement en tant qu'employeur

- Guider nos clients
- Encourager certains comportements de consommateurs
- Optimiser nos activités

Faits saillants des initiatives

- Impact de l'éthique des données et évaluation du risque pour des données les moins biaisées possibles
- Protection contre les menaces de plus en plus complexes liées à la sécurité et à la fraude grâce à l'équipe Fusion de données CIBC
- Amélioration de l'expérience client grâce à des partenariats, comme celui avec MX Technologies, pour des échanges sécurisés de données

- Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires et partenariat avec le Black Opportunity Fund
- Partenariat de la Fondation CIBC avec Microsoft pour combler les lacunes en matière de compétences numériques dans les collectivités mal desservies
- Ancrage de l'inclusion dans la stratégie de capital humain de la Banque CIBC, notamment en travaillant avec les parties intéressées à l'élimination des obstacles à la réussite et en établissant des objectifs ambitieux pour une meilleure représentation à l'échelle de la banque

- Engagement de 100 M\$ dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique
- Carrefour d'apprentissage Espace climat, qui offre de la formation et des conseils aux clients désireux de réduire leur empreinte carbone
- Établissement de cibles d'émissions financées d'ici 2030 pour nos portefeuilles de secteurs clés à l'appui de notre objectif de carboneutralité d'ici 2050

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

La mobilisation des parties intéressées oriente notre stratégie ESG

La mobilisation proactive et les priorités de nos diverses parties intéressées – actionnaires, clients, employés, fournisseurs, gouvernements, organismes de réglementation et collectivités où nous exerçons nos activités –, sous-tendent et orientent notre stratégie ESG. Pour continuer à définir et à comprendre les attentes en évolution de nos parties intéressées, en parallèle à l'exécution de notre stratégie ESG, nous participons toute l'année à des activités de mobilisation et menons en continu des recherches et des analyses. Ainsi, nous demeurons réceptifs, nous adaptons nos initiatives de durabilité et nous présentons de l'information sur les bons enjeux.

Les points de vue des parties intéressées sont au cœur de notre stratégie ESG, et cette approche appuie notre objectif d'offrir constamment une valeur distinctive à nos groupes de parties intéressées. En agissant en fonction de leurs priorités, notre approche appuie la gestion du risque et la création de valeur pour les actionnaires, en plus de représenter à la fois un atout pour attirer et motiver du personnel compétent et un fil conducteur pour orienter nos offres de produits aux clients. Par exemple, lorsque nous avons mis sur pied le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires, nous avons consulté certains de nos clients de Services bancaires aux PME et de nos partenaires communautaires afin de comprendre les préoccupations, besoins et défis de nos clients de la communauté noire, et collaboré à la création de solutions axées sur les problèmes cernés. Dans ce contexte, nous avons appris que nous pouvons améliorer les choses pour ce segment de clients au-delà du financement de prêts et, en conséquence, nous avons créé des postes attirés, qui se consacrent à l'établissement de relations, au coaching et à la prestation de soutien et de conseils concrets aux entrepreneurs intéressés.



Évaluation de l'importance

La présentation d'information fait partie intégrante de notre stratégie ESG et constitue la quatrième priorité stratégique de chacun de nos piliers ESG. Nous nous engageons à faire preuve de transparence et de cohérence, et à présenter des renseignements exacts sur notre rendement et nos répercussions.

En 2020, nous avons donné à une société indépendante de conseils en recherche le mandat de mener une étude sur l'importance et les facteurs de confiance auprès des principales parties intéressées de la Banque CIBC. Cette étude nous a aidés à définir les thèmes pertinents¹ pour notre banque. Les résultats de cette évaluation complète de l'importance ont été communiqués à tous les cadres supérieurs de la Banque CIBC afin d'éclairer les décisions d'affaires et de contribuer à faire progresser notre stratégie ESG en 2022 et au-delà.

En 2022, nous avons réalisé un examen interne afin de mettre à jour et de valider les thèmes pertinents actuels de la Banque CIBC en ce qui a trait aux facteurs ESG, et de repérer les tendances émergentes qui pourraient influencer sur notre stratégie ESG et les renseignements communiqués. Cet examen a pris en compte les résultats de l'évaluation de l'importance en 2020 ainsi que les commentaires des clients et des investisseurs, les demandes de renseignements des agences de notation et de classement indépendantes, les cadres et les normes d'information sur les facteurs ESG, les exigences réglementaires, les renseignements que communiquent nos pairs et les propositions des actionnaires.

Selon notre analyse, les thèmes pertinents définis en 2020 reflètent encore les priorités de nos parties intéressées. Nous avons également cerné des possibilités d'étayer les renseignements présentés sur l'éthique des données, l'équité salariale et la représentation de l'effectif. Notre Rapport sur la durabilité 2022 présente des renseignements supplémentaires sur ces sujets et fait état des progrès réalisés à l'égard des huit thèmes pertinents définis en 2020.

Thèmes pertinents	Description
Éthique des affaires	Code de conduite CIBC, Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture, sanctions et lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, lutte contre la corruption et les pots-de-vin, activités politiques, gouvernance fiscale
Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	Protection des renseignements personnels, éthique des données, sécurité de l'information
Expérience client	Capacités et offres numériques, protection des consommateurs et transparence, gestion des plaintes des clients
Mobilisation des employés	Apprentissage et perfectionnement, perspectives de carrière, rétribution totale, santé et bien-être
Sentiment d'appartenance en milieu de travail	Inclusion, équité salariale
Services bancaires inclusifs	Inclusion financière et économique, bien-être financier
Relations communautaires	Dons d'entreprise, commandites communautaires, collecte de fonds, bénévolat et dons des membres de l'équipe
Finance durable	Produits et services de finance durable, cadre des émissions de financement durable, investissement responsable

Pour en savoir plus sur l'évaluation de l'importance de 2020, consultez la section 1.4 de notre [Rapport sur la durabilité 2020](#).

¹ Le terme « thème pertinent » s'entend, selon la Global Reporting Initiative (GRI), de thèmes reflétant les plus grands impacts économiques, environnementaux et sociaux, y compris sur les droits de la personne. Dans le présent rapport, la Banque CIBC utilise le terme « thème pertinent » conformément à la définition de la GRI.

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

1.6 Gestion du risque ESG

Au sein de la fonction Gestion du risque CIBC, le groupe Gestion du risque d'entreprise assure un suivi indépendant de l'évaluation, de la surveillance et du contrôle des risques environnementaux. Dirigé par le premier vice-président, Gestion du risque d'entreprise, ce groupe relève directement du chef de la gestion du risque pour ce qui est de la surveillance des risques environnementaux. Cette équipe travaille en étroite collaboration avec l'équipe ESG d'entreprise pour veiller à l'intégration des risques climatiques et des risques sociaux connexes dans notre stratégie ESG, ainsi qu'avec les unités d'exploitation stratégiques et les groupes fonctionnels pour veiller à l'application de pratiques exemplaires de responsabilité environnementale dans les services bancaires que nous offrons à nos clients, dans les relations que nous entretenons avec nos parties intéressées et dans la gestion de nos installations.

Notre politique environnementale, dont la gestion globale relève de l'équipe Risque environnemental, décrit notre démarche de gestion environnementale prudente, y compris les questions liées au climat, et attribue les responsabilités de gestion de nos répercussions environnementales. Cette politique stipule que la Banque CIBC élaborera, mettra en œuvre et maintiendra des normes et des procédures visant à examiner, à évaluer et à gérer les risques environnementaux liés à ses opérations de prêt et de placement et, dans le cadre de ces activités, cherchera à promouvoir de saines pratiques de gestion environnementale auprès de ceux et celles avec qui elle fait des affaires. Par exemple, les évaluations environnementales et les évaluations sociales connexes sont intégrées à nos processus d'évaluation du risque de crédit, et des normes et procédures sont en place pour tous les secteurs. De plus, conformément à notre engagement envers le cadre de gestion du risque des Principes de l'Équateur (PE), nous collaborons avec nos clients en vue de cibler, de gérer et d'évaluer les risques environnementaux et sociaux ainsi que les répercussions connexes au moment de soutenir l'offre de produits financiers pertinents pour de nouveaux projets de développement. Après l'adoption des Principes de l'Équateur en 2003, la Banque CIBC a réaffirmé son engagement en juillet 2006 (PE2), en juin 2013 (PE3) et, plus récemment, en juillet 2020 (PE4). Un processus de soumission à un autre palier d'intervention est en vigueur pour les opérations susceptibles de poser d'importants risques environnementaux et sociaux, qui sont soumises au besoin au Comité des risques juridiques et de réputation aux fins d'examen par les cadres supérieurs.

Certains risques sociaux, comme le travail des enfants ou les violations des droits de la personne, ne sont pas liés à des risques environnementaux et font partie des risques juridiques et de réputation. Ces risques sociaux sont ainsi évalués et atténués conformément aux politiques et aux procédures qui régissent la gestion des risques juridiques et de réputation, notamment selon le Cadre de gestion du risque de réputation, la Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation, et des procédures propres aux secteurs d'activité.



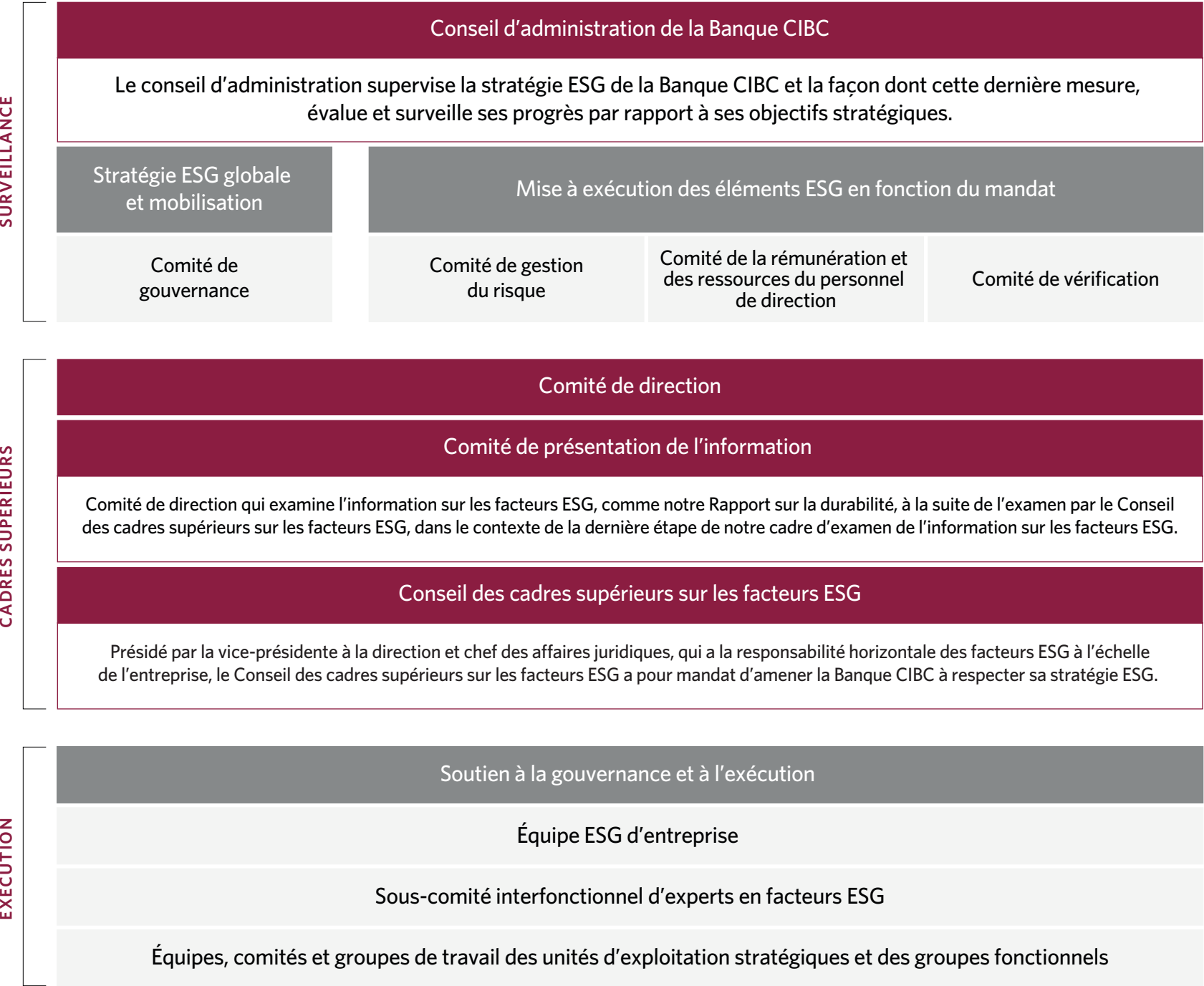
1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

1.7

Cadre de gouvernance des facteurs ESG



Cadre de gouvernance des facteurs ESG

La mise en œuvre de notre stratégie ESG est un effort d'entreprise, et les unités d'exploitation stratégiques et groupes fonctionnels de la Banque CIBC participent tous à des activités liées aux facteurs ESG. Nous continuons de peaufiner notre cadre de gouvernance des facteurs ESG afin de favoriser la responsabilisation, de mieux appuyer l'opérationnalisation de notre stratégie ESG à l'échelle de l'entreprise et d'intensifier les activités sur les questions prioritaires pour nos parties intéressées.

Nous y parvenons en définissant la reddition de comptes relative aux facteurs ESG à tous les échelons, du conseil d'administration aux cadres chargées de la prise de décisions et aux personnes qui s'occupent de l'exécution quotidienne.



1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

Surveillance du conseil d'administration

Au sein du conseil d'administration, le Comité de gouvernance supervise la conformité de la Banque CIBC à sa raison d'être et aux initiatives connexes, ainsi qu'à notre stratégie ESG globale, et la production de rapports et d'informations sur les pratiques et la performance ESG de la Banque CIBC. Tous les autres comités surveillent l'exécution de composantes précises de la stratégie ESG en fonction de leurs mandats respectifs. Par exemple :

- Le Comité de vérification supervise les processus et les contrôles qui assurent l'intégrité, l'exactitude et la fiabilité des données à l'appui de la qualité des renseignements ESG communiqués.
- Le Comité de gestion du risque surveille les cadres conceptuels clés liés aux principaux risques d'affaires de la Banque CIBC, notamment les expositions aux risques relatifs au climat, les énoncés sur l'intérêt à l'égard du risque et les concentrations du crédit dans le cas des clients appartenant à des secteurs où s'appliquent certaines cotes liées aux risques climatiques.
- Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction approuve l'indice ESG global (consulter la section *Indice ESG et lien avec la rémunération* à la page 14) et surveille la stratégie sur l'inclusion et la diversité de la Banque CIBC, ainsi que la santé, la sécurité et le bien-être des membres de notre équipe, qui sont liés au financement des primes d'encouragement annuelles au moyen de notre indice ESG.

En plus des comptes rendus des présidents de comité, le Comité de gouvernance reçoit des rapports trimestriels sur les progrès réalisés à l'égard de notre stratégie ESG, qui comprennent un résumé des comptes rendus des autres comités et appuie la coordination et les interrelations entre les comités.



Nous continuons d'évaluer les responsabilités de surveillance de notre conseil d'administration et de ses comités en fonction d'un environnement externe en évolution, et nous mettons à jour les mandats annuellement pour examen et approbation par le conseil d'administration.

Formation continue

Compte tenu de l'importance du rôle de surveillance que joue notre conseil d'administration dans notre parcours ESG, en 2022, nous avons poursuivi la mise en œuvre d'un programme de perfectionnement des administrateurs sur les facteurs ESG, afin d'appuyer la formation continue des membres de notre conseil d'administration. Ils se tiennent ainsi au courant des pratiques de gouvernance nouvelles et émergentes, des changements réglementaires et de l'évolution des enjeux ESG. En 2022, le conseil d'administration et ses comités ont consacré du temps de perfectionnement à des sujets liés aux facteurs ESG, notamment en comprenant les points de vue des parties intéressées et des thèmes clés comme la transition énergétique et la finance durable. De plus, en 2022, notre programme de perfectionnement des administrateurs sur les facteurs ESG a été élargi à certains conseils d'administration régionaux et de nos filiales à l'échelle mondiale, et adapté en fonction de facteurs locaux et propres aux activités, afin de parvenir à une meilleure harmonisation horizontale de l'ensemble de notre empreinte.

Diversité du conseil d'administration

La politique sur la diversité au sein du conseil d'administration de la Banque CIBC décrit la démarche du conseil d'administration en vue de créer et de maintenir une composition qui reflète l'effectif de la Banque CIBC et les clients et les communautés qu'elle sert, ainsi que d'accroître les capacités de leadership inclusif de ses administrateurs. Au premier trimestre de 2022, le Comité de gouvernance a approuvé un nouvel objectif de représentation des femmes d'au moins 40 % au conseil d'administration. En ce qui concerne la diversité des genres, le conseil d'administration cherche à atteindre la parité hommes-femmes.

En 2021, le conseil d'administration de la Banque CIBC a atteint l'équilibre des genres, soit une représentation de 50 % de femmes, et l'a conservée en 2022¹. Pour en savoir plus sur la représentativité du Conseil d'administration de la Banque CIBC, consultez nos [tableaux de données ESG](#).

1 Les renseignements sur la représentation des femmes au conseil d'administration de la Banque CIBC pour 2022 datent du 31 octobre 2022. Depuis la nomination de William F. Morneau au conseil d'administration de la Banque CIBC, le 1^{er} novembre 2022, la représentation des femmes est passée à 46,7 %.

1.0 Aperçu

- 1.1 Message du chef de la direction
- 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG
- 1.3 Grille de pointage ESG de 2022
- 1.4 Prix et reconnaissances reçus en 2022
- 1.5 Notre stratégie ESG
- 1.6 Gestion du risque ESG
- 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Responsabilité des cadres et de la haute direction

Au sein de la haute direction, c'est à notre comité de direction qu'incombe la progression de la stratégie ESG de la Banque CIBC. Notre président et chef de la direction est chargé de donner le bon ton à l'échelle de l'entreprise et d'établir nos priorités ESG. Notre vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, qui relève directement du président et chef de la direction, est la cadre supérieure responsable de la stratégie ESG à l'échelle de l'entreprise. À ce titre, elle est soutenue par une équipe ESG d'entreprise qui collabore avec d'autres équipes et des experts des facteurs ESG à l'échelle de la banque, comme Gestion du risque d'entreprise, ainsi que le groupe des finances durables et les Services consultatifs sur la durabilité de Marchés des capitaux, pour faire progresser la stratégie ESG de la Banque CIBC.

En 2021, pour renforcer la gouvernance des facteurs ESG à la haute direction et dans la prise de décisions, nous avons formé un Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG composé de cadres supérieurs afin que tous les vice-présidents principaux de la banque soutiennent la stratégie ESG recentrée de la Banque CIBC. En 2022, le Conseil a joué un rôle déterminant dans l'avancement de la stratégie ESG de la Banque CIBC en donnant son point de vue sur des initiatives clés à l'appui de notre stratégie ESG, et en recommandant des améliorations à la gouvernance connexe et à l'évaluation des effets, notamment l'actualisation de notre indice ESG en 2023.

En 2022, nous avons également bonifié notre cadre d'examen de l'information sur les facteurs ESG, car nous jugeons important de veiller à la mise en place de contrôles et de processus appropriés à l'égard de l'information sur les facteurs ESG, qui répondent aux attentes des parties intéressées, à savoir la présentation d'informations de grande qualité, appuyées par une saine gouvernance. Ce cadre s'accompagne de fonctions, de responsabilités et de processus définis pour la préparation des principales informations sur les facteurs ESG, comme notre Rapport sur la durabilité, et leur examen par le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG et le Comité de présentation de l'information.



Indice ESG et lien avec la rémunération

L'objectif premier du cadre de gouvernance ESG de la Banque CIBC reste de favoriser la responsabilisation à l'échelle de l'entreprise en quantifiant notre performance ESG et en l'arrimant à nos primes d'encouragement au moyen de notre indice ESG interne. La rémunération des cadres supérieurs et de la majorité des employés est liée au rendement à l'échelle de l'entreprise grâce au facteur de rendement opérationnel, qui est approuvé par le conseil d'administration (voir le tableau ci-dessous pour connaître les mesures de rendement et la pondération relative utilisées pour déterminer ce facteur en 2022). Notre indice ESG représente 10 % de l'ensemble du facteur de rendement opérationnel, de sorte que la réalisation de nos objectifs ESG représente une composante fondamentale du calcul de notre fonds de financement des primes d'encouragement.

Notre indice ESG composé suit les progrès réalisés à l'égard de nos priorités ESG et tient compte de mesures liées à des activités de l'ensemble des unités d'exploitation stratégiques et des groupes fonctionnels. Ces mesures sont fondées sur les priorités des parties intéressées sur lesquelles la Banque CIBC peut avoir le plus d'incidence, et cadrent avec les piliers de notre stratégie ESG. Les objectifs annuels sont établis en fonction de nos engagements publics pluriannuels et d'autres priorités stratégiques internes. L'indice ESG est réévalué en fonction de l'évolution des attentes des parties intéressées et des tendances émergentes, en consultation avec le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG et le comité de direction, et son approbation finale relève du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

Facteur de rendement opérationnel – Multiplicateur de rendement		Mesure du rendement	Pondération
Mesures financières – 65 % (25 % de chaque mesure est fondée sur le rendement par rapport aux pairs et 75 %, sur le rendement par rapport aux objectifs)		Résultat dilué par action ajusté	35 %
		Levier d'exploitation ajusté	15 %
		Croissance des revenus ajustée	15 %
Expérience client et mesures ESG – 35 %		Indice de l'expérience client (EC)	25 %
		Indice ESG	10 %
Pondération totale			100 %

Pour en savoir plus sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise, consultez la [circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC](#).

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de
l'intégrité et de
la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Protection des
renseignements
personnels et sécurité
de l'information

2.3 Engagement envers
nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de
possibilités

4.0 Produits et solutions
durables

5.0 Accélération de
la lutte contre
les changements
climatiques

6.0 Annexe

2.0

Renforcement de l'intégrité et de la confiance

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

2.1 Éthique des affaires

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Notre objectif consiste à gagner la confiance de nos clients et de nos parties intéressées et à être leur institution financière de prédilection. Notre entreprise repose sur une base solide de principes et de valeurs clés qui guident notre comportement. Respecter une éthique rigoureuse des affaires est crucial pour notre réputation, nos relations avec les parties intéressées et notre croissance à long terme. Une violation des principes d'éthique pourrait entraîner une augmentation des coûts, des pénalités et des amendes, des atteintes à notre réputation et une perte de confiance de nos clients menant à une baisse de la part de marché.

Nous avons recours à un cadre intégré de politiques et de programmes qui permet de partager la responsabilité de repérer, de gérer et d'atténuer les risques, qui donne le ton au sommet afin de cultiver un climat de transparence et de communication ouverte, et qui renforce les comportements qui inspirent et préservent la confiance du public. Ces politiques et programmes comprennent **le Code de conduite CIBC, le Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture, le programme de sanctions et de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, le programme de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, la Politique en matière d'activités politiques et le Programme de gouvernance fiscale**. Ces programmes et politiques nous assurent d'agir avec honnêteté, respect et intégrité dans toutes nos activités et dans l'intérêt de nos clients.

Nous mesurons le rendement de notre programme en évaluant le respect du **Code de conduite CIBC** et du **Programme d'alerte professionnelle CIBC** par les membres de l'équipe.



En savoir plus

- [Circulaire de sollicitation de procurations par la direction](#)
- [Code de conduite CIBC](#)
- [Politique de dénonciation CIBC](#)
- [Programme d'alerte professionnelle CIBC](#)
- [Programme en matière de sanctions et de LBA/LFAT de la Banque CIBC](#)



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Notre approche

Préserver une conduite responsable des affaires au moyen d'un cadre intégré de politiques et de programmes

Objet	Principales initiatives et nouveautés en 2022
Code de conduite CIBC	- Le Code de conduite CIBC s'applique à tous les membres de l'équipe CIBC à l'échelle mondiale (y compris le personnel de nos filiales en propriété exclusive)¹. Il établit des normes sur la façon dont les membres de l'équipe doivent se comporter et traiter nos clients, nos collectivités et les autres membres de l'équipe, tant au travail qu'à l'extérieur, y compris la franchise, l'intégrité et le respect. - Le Code de conduite CIBC exige que tous les membres de l'équipe partagent la responsabilité de repérer, de gérer et d'atténuer les risques à l'aide d'un cadre intégré de programmes, de normes, de politiques, de lignes directrices et de procédures. - Les facteurs à prendre en compte pour déterminer les cotes de rendement annuelles et la rémunération des employés comprennent la conformité au Code de conduite et aux politiques de gestion du risque, de gouvernance et de contrôle de la Banque CIBC. - Le Code de c onduite CIBC est mis à jour annuellement et approuvé par le conseil d'administration. Le conseil d'administration de la Banque CIBC et le Comité de gouvernance reçoivent un rapport annuel sur les infractions au Code de conduite CIBC et des rapports trimestriels sur les risques liés au comportement et à la culture à l'échelle de la banque, ainsi que sur les tendances comportementales et les changements réglementaires pertinents. Consultez la section 2.3 Engagement envers nos clients pour obtenir des renseignements sur le Programme d'alerte professionnelle CIBC.
Cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture	- Notre cadre de gestion des risques liés au comportement et à la culture s'applique à l'échelle de l'entreprise et contribue à faire en sorte que nos valeurs et comportements souhaités se manifestent clairement dans le ton employé par les cadres supérieurs et tous les niveaux de direction et qu'ils se reflètent dans les activités quotidiennes des membres de l'équipe. - La gestion des risques liés au comportement et à la culture est intégrée au cadre global de gestion du risque de la Banque CIBC et soutenue par le Code de conduite CIBC et d'autres cadres, politiques et processus mondiaux, régionaux et propres au secteur d'activité qui énoncent les pratiques et comportements appropriés pour les membres de l'équipe, la conduite de tout le personnel de l'entreprise et des tiers, la culture d'entreprise et la culture de gestion du risque, ainsi que de saines pratiques de rémunération. - Le repérage et l'atténuation des risques liés au comportement et à la culture sont réalisés au moyen de la surveillance des principales mesures et des processus d'évaluation du risque habituels. - Chaque membre de l'équipe est responsable de la gestion des risques liés au comportement et à la culture, sous la supervision du conseil d'administration de la Banque CIBC et de ses comités, y compris le Comité de gouvernance.
Programme de sanctions et de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes	- Nous avons mis en place à l'échelle de l'entreprise un programme de sanctions et de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes qui nous aide à détecter et à prévenir les activités de blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes, ainsi qu'à respecter les exigences réglementaires applicables dans les territoires où nous exerçons nos activités. - Nous collaborons entre secteurs pour lutter contre les activités illicites. Par exemple, la Banque CIBC contribue de façon importante au projet Guardian, un partenariat public-privé visant à lutter contre le trafic illégal de fentanyl, dirigé par le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE), les organismes d'application de la loi et les grandes banques canadiennes. Pour en savoir plus, suivez ce lien.

Principes clés du Code de conduite CIBC

- Nous agissons avec honnêteté et intégrité.
- Nous assurons un milieu de travail respectueux et sûr.
- Nous cernons et évitons les conflits d'intérêts.
- Nous servons nos clients, respectons nos engagements liés aux facteurs ESG et protégeons notre marque et nos investisseurs.
- Nous protégeons les renseignements concernant nos clients et les membres de notre équipe, ainsi que les autres actifs de la Banque CIBC.
- Nous coopérons aux enquêtes et signalons tout comportement allant à l'encontre du Code de conduite CIBC.



1 Le Code de conduite CIBC s'applique à tous les membres de l'équipe de la Banque CIBC à l'échelle mondiale (y compris à ceux de nos filiales en propriété exclusive). De plus, les membres de l'équipe de CIBC FirstCaribbean Bank, de CIBC Cayman Bank (CayBank) et de CIBC Capital Markets (Europe) S.A. (Luxembourg) possèdent leur propre code de conduite pour se conformer aux exigences locales.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Préserver une conduite responsable des affaires au moyen d'un cadre intégré de politiques et de programmes (suite)

Objet	Principales initiatives et nouveautés en 2022
Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	- Notre Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et d'autres mesures contribuent à éviter que nos employés participent, directement ou indirectement, à des activités de corruption, donnent ou acceptent des pots-de-vin ou s'adonnent à toute autre pratique de corruption. Nous avons mis en place des stratégies et des contrôles d'atténuation des risques liés à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin qui sont surveillés au moyen de rapports périodiques à la haute direction et au Comité de vérification du conseil d'administration sur les risques importants, l'évolution de la réglementation et les incidents. - Tous les membres de l'équipe, notamment ceux qui viennent d'être embauchés, doivent suivre annuellement un cours de formation obligatoire sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin¹. - Notre politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin énonce les exigences à respecter lorsque la Banque CIBC, ou l'un de nos secteurs d'activité, effectue des opérations stratégiques et communique avec des fournisseurs et des fonctionnaires ou des organismes publics. Nos <u>lignes directrices relatives au financement par des dons et aux partenariats communautaires</u> établissent l'admissibilité et les critères de notre programme d'investissement communautaire. - Les évaluations du risque quant à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin sont exécutées à l'échelle de l'entreprise selon un cycle de 18 mois afin de déterminer et de gérer le risque inhérent de corruption et de pots-de-vin au sein de notre banque. À ce jour, nos évaluations n'ont relevé aucun risque important.
Activités politiques	- Depuis le 1^{er} novembre 2019, la Banque CIBC interdit les contributions aux associations de circonscriptions, candidats et partis politiques fédéraux et provinciaux, et ne verse aucune contribution à des politiciens municipaux au Canada. - Aux États-Unis, en tant que banque à charte d'État, CIBC Bank USA verse des contributions à des candidats et à des comités politiques d'État et locaux, sous réserve des limites fixées par chaque territoire. Notre entreprise a un Comité d'action politique inscrit auprès de la Commission électorale fédérale. Le Comité d'action politique de la Banque CIBC est entièrement pris en charge par les cotisations volontaires des employés. Les cotisations au Comité d'action politique sont déclarées à la Commission électorale fédérale et aux commissions électorales d'État ou locales pertinentes, et communiquées au public. Consultez les <u>tableaux de données ESG</u> de la Banque CIBC pour obtenir des données sur nos contributions politiques.
Gouvernance et conformité fiscales	- Nous suivons des processus actifs de gouvernance fiscale et d'observance des règles fiscales conformément aux obligations réglementaires de tous les territoires où nous exerçons nos activités. Nous gérons le risque fiscal pour nous assurer que tout risque financier est bien compris et demeure conforme à notre stratégie, ainsi qu'à notre intérêt à l'égard du risque général et lié à la réputation. - Du fait de la mise en œuvre active de notre politique de gestion du risque, la Banque CIBC n'entreprend pas certaines opérations qui ne cadrent pas avec sa stratégie, sa raison d'être ou son intérêt à l'égard du risque lié à la réputation. - La Banque CIBC respecte le principe du prix de transfert de pleine concurrence pour les opérations transfrontalières intragroupes. Nous suivons les Principes applicables en matière de prix de transfert de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), adoptés par le Canada et de nombreux autres pays, y compris le système de déclaration pays par pays. Enfin, nous assurons une surveillance continue des déclarations de l'OCDE et des lois locales des pays concernés, afin de suivre l'évolution de la situation quant au prix de transfert. - Le Comité de vérification du Conseil d'administration de la Banque CIBC surveille notre gouvernance et nos pratiques fiscales.



Chaque année, tous les membres de l'équipe doivent suivre un programme de formation obligatoire et d'évaluation exhaustif, qui comprend des cours sur l'intégrité, sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption, le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, sur la protection des renseignements personnels, sur la sécurité de l'information, sur la fraude, sur la gestion du risque, sur le respect en milieu de travail, sur la prévention de la violence et sur la sensibilisation au harcèlement sexuel¹.

1 À l'exclusion des membres de l'équipe de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon, qui suivent les formations obligatoires sur un autre système de gestion de l'apprentissage.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Résultats de 2022

Code de conduite CIBC

En 2022, tous les membres de l'équipe CIBC ont suivi la formation, fait les évaluations et obtenu une attestation confirmant qu'ils ont lu et respecté le Code de conduite CIBC¹.

	2022	2021	2020
100 % des membres de l'équipe ont suivi la formation sur le Code de conduite CIBC¹	100 %	100 %	100 %
Nombre d'amendes ou pénalités réglementaires en suspens ou de décisions réglementaires défavorables associées à l'exigence de dénonciation	0	0	0
Nombre d'amendes et de règlements auxquels la Banque CIBC a été soumise relativement à des pots-de-vin ou à de la corruption	0	0	0



94 %
des employés ne ressentent aucune pression à agir de façon contraire à l'éthique afin d'atteindre les objectifs d'affaires²,³



90 %
des employés se sont sentis à l'aise de signaler des comportements contraires à l'éthique sans crainte de représailles (+7 % par rapport à la Norme de WTW)³

1 Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022.
2 Il s'agit d'une question de sondage propre à la Banque CIBC, et il n'existe aucune norme de référence dans le secteur des services financiers.
3 Consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022 pour en savoir plus sur notre sondage annuel auprès des employés.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Notre objectif consiste à protéger les renseignements personnels de nos clients, à gagner leur confiance et à leur offrir le service sur lequel ils comptent. À l'ère de la technologie numérique, des environnements de données complexes, des progrès en matière d'intelligence artificielle et du partage d'information généralisé, la Banque CIBC s'efforce de garder une longueur d'avance grâce à ses **mécanismes de cybersécurité** et à ses politiques et procédures internes qui **protègent les renseignements personnels des clients** et assurent l'**utilisation éthique des données** à l'échelle de l'entreprise.

La protection des renseignements personnels et des données de nos clients est essentielle pour gagner leur confiance et leur fidélité à long terme. Les atteintes à la protection des renseignements personnels et à la sécurité de l'information peuvent se traduire par une augmentation des coûts d'exploitation, en raison de la perte ou du vol de renseignements confidentiels sur les clients, d'amendes et de pénalités, et par la perte de clients, en plus de nuire à la réputation à court et à long terme.

Nous évaluons notre rendement en fonction du nombre de **lacunes en matière de protection des renseignements constatées à la Banque CIBC par des organismes de réglementation et non encore corrigées, d'atteintes à la protection des renseignements personnels et à la sécurité de l'information et d'interruptions de service importantes ou d'incidents de cybersécurité** qui surviennent au cours d'une période donnée.



Pour en savoir plus



[Principes de protection des renseignements personnels de la Banque CIBC](#)
[Politique canadienne en matière de protection des renseignements personnels de la Banque CIBC](#)

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Notre approche

Bureau de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC

Nous apprécions la confiance que les clients nous témoignent et il est important de protéger leurs renseignements personnels. Afin de respecter nos engagements en matière de protection des renseignements personnels, le chef de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC est chargé de superviser nos pratiques en la matière et nos efforts visant à respecter les lois applicables en matière de protection des renseignements personnels, ainsi qu'à gérer et à atténuer les risques et les atteintes liés à la protection des renseignements personnels.

La Banque CIBC emploie le modèle des trois lignes de défense : Bureau de la protection des renseignements personnels (chargé de l'exécution du cadre de gestion de la protection des renseignements personnels) et tous les secteurs d'activité; Gestion du risque (effectue la surveillance et l'analyse critique du risque); et Vérification interne (évaluation indépendante au moyen de vérifications périodiques).

La conformité de la Banque CIBC aux lois sur la protection des renseignements personnels ainsi que les risques et les atteintes sont signalés chaque trimestre à l'équipe de la haute direction, et chaque année au Comité de gouvernance du conseil d'administration.

Le Bureau de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC collabore avec d'autres secteurs d'activité pour s'assurer que nos produits et services protègent les renseignements personnels des clients, respectent les lois et règlements sur la protection des renseignements personnels et traitent les renseignements personnels d'une manière digne de confiance :

- Notre cadre, nos politiques, nos lignes directrices et nos procédures internes de protection des renseignements personnels qui s'appliquent à l'échelle de l'entreprise et, s'il y a lieu, sont soutenus par une gouvernance propre à chaque région.

- Les Principes de protection des renseignements personnels de la Banque CIBC respectent les normes internationales et décrivent ses méthodes de collecte, d'utilisation, de communication et de protection des renseignements personnels. Ils exposent aussi notre façon de faire appel à des tiers pour traiter des renseignements personnels en notre nom, de limiter la conservation des renseignements personnels et de voir à ce que nos contrôles de protection des renseignements personnels se fondent sur un consentement valable et des pratiques relatives aux données appropriées.
- Dans chaque secteur d'activité, un partenaire de protection des renseignements personnels attitré est chargé de traiter les questions de protection des renseignements personnels.
- Tous les membres de l'équipe suivent la formation obligatoire annuelle sur la protection des renseignements personnels. Cette formation est mise à jour annuellement pour tenir compte des risques nouveaux et émergents. Les principaux apprentissages sur la protection des renseignements personnels sont renforcés par des communications internes périodiques afin d'informer les membres de l'équipe sur l'évolution de la réglementation et le contexte régional.
- Nous avons intégré des principes de respect de la vie privée dès la conception dans les processus administratifs, la mise au point de produits et les technologies numériques liées à des domaines comme l'authentification numérique, la reconnaissance vocale, l'intelligence artificielle et l'apprentissage machine.
- Nous procédons à des évaluations détaillées des risques liés à la protection des renseignements personnels, en particulier à l'égard des dossiers touchant des analyses de données, des nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle, et des pratiques numériques.
- Nous communiquons ouvertement et en toute transparence nos politiques et pratiques de protection des renseignements personnels par l'intermédiaire de multiples canaux (p. ex., ententes de produits, sites Web, canaux numériques, services bancaires téléphoniques). Nous voulons qu'il soit plus facile pour nos clients de lire et de comprendre nos politiques en matière de protection des renseignements personnels.

Traitement des atteintes à la protection des renseignements personnels

Les atteintes à la protection des renseignements personnels font l'objet d'une enquête par le Bureau de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC et nous suivons des méthodes claires et efficaces pour les régler.

- En cas de violation de la protection des renseignements personnels, notre équipe travaille selon des politiques et pratiques bien établies en la matière afin de veiller à corriger le problème, d'en comprendre la cause profonde et de limiter l'ampleur des répercussions.
- Si nécessaire, nous prenons des mesures pour aviser les organismes de réglementation concernés et les personnes touchées afin de réduire le risque de préjudice, notamment en réinitialisant les mots de passe, en offrant des services de surveillance du crédit et en récupérant des renseignements mal acheminés.
- Nous avisons nos clients lorsque leurs renseignements personnels sont compromis et en cas de risque réel et manifeste de préjudice important.



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Surveillance proactive du contexte réglementaire

Nous surveillons continuellement le contexte réglementaire dans les territoires où nous exerçons nos activités pour veiller à protéger les renseignements personnels de nos clients conformément aux lois sur la protection des renseignements personnels applicables. Nous renforçons ces exigences pour les membres de notre équipe au moyen de communications, de formation, de procédures et de contrôles des risques d'affaires. En 2022, nous avons évalué les répercussions de la réglementation à l'échelle mondiale, notamment celles des modifications suivantes, adoptées et proposées en Amérique du Nord : le **projet de loi C-27**, intitulé *Loi sur la mise en œuvre de la Charte du numérique*, qui vise à renforcer les lois canadiennes sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé; la **Loi 25**, *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels au Québec*; les modifications apportées par le **projet de loi n° 88**, intitulé *Loi visant à œuvrer pour les travailleurs*, ainsi que les modifications apportées à la *California Consumer Privacy Act*. Nous continuons de surveiller de près ces évolutions afin de nous conformer à tout changement à venir dans le monde en ce qui touche le domaine de la protection des renseignements personnels.

Éthique des données

La Banque CIBC vise à s'assurer que les données sont utilisées uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été recueillies.

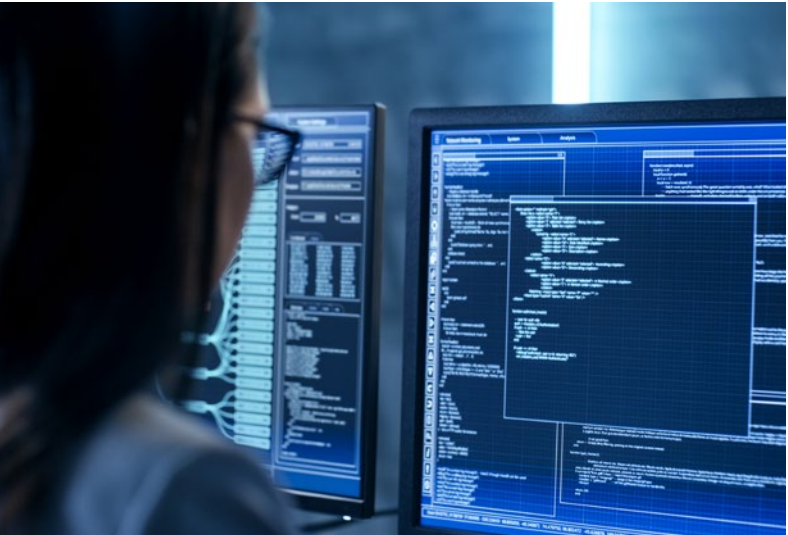
Notre Politique de gestion du cycle de vie des données, de gouvernance des données et de gestion des dossiers (version mise à jour de la Politique de gouvernance et de gestion des données d'entreprise) s'applique à tous les membres de l'équipe et aux tiers et définit les principes directeurs, la structure organisationnelle, les rôles et les responsabilités en matière de gouvernance, ainsi que la surveillance du modèle opérationnel pour s'assurer que les données et les dossiers conviennent à leur utilisation prévue et sont gérés en fonction des exigences en matière de destruction.

Le Bureau de gestion des données et des dossiers de l'entreprise (BGDDE) assure une surveillance globale de l'exécution de cette politique. Notre Politique de gestion du cycle de vie des données, de gouvernance des données et de gestion des dossiers à l'échelle de l'entreprise cadre avec le modèle des trois lignes de défense de la Banque CIBC.

En 2022, nous avons poursuivi l'élaboration du processus lié à l'impact de l'éthique des données et à l'évaluation du risque de la Banque CIBC, qui classe le risque afin de contribuer à orienter l'acquisition, la gestion et l'utilisation éthiques des données. Le processus d'évaluation guide les membres de l'équipe au moyen d'un questionnaire, qui vise entre autres à savoir si un cas d'usage exploite ou permet de déduire des données personnelles de nature délicate, comme les caractéristiques protégées par la loi, et s'il est possible que les résultats du cas d'usage aient des répercussions négatives sur des personnes.

Le Comité consultatif sur l'éthique des données est consulté lorsque l'évaluation indique qu'un examen plus approfondi du cas d'usage de l'éthique des données est requis. Le Comité consultatif sur l'éthique des données est composé de représentants des groupes Gestion mondiale du risque opérationnel, Bureau de la protection des renseignements personnels, Affaires juridiques, Analyses approfondies, Gouvernance des données et Sécurité de l'information de la Banque CIBC.

Les membres de l'équipe ont accès à un module de cyberapprentissage personnalisé qui les aide à comprendre l'importance de l'éthique des données, à en apprendre davantage sur l'évaluation et le processus d'examen, et à réfléchir de façon plus objective à une utilisation appropriée ou inappropriée des données.



L'équipe Fusion de données CIBC travaille à détecter et à contrer de manière proactive les menaces externes de plus en plus complexes à l'échelle mondiale, notamment les menaces liées à la sécurité et à la fraude, et à faire enquête sur celles-ci au moyen de capacités stratégiques et opérationnelles concertées. L'équipe Fusion des données est la voie de soumission à un autre palier d'intervention pour tous les incidents de sécurité et de fraude, et tire parti des renseignements et des données pour prendre des décisions éclairées et opportunes afin d'assurer une réponse coordonnée aux menaces et de réduire les risques de sécurité pour la Banque CIBC et nos clients.

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
2.1	Éthique des affaires
2.2	Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
2.3	Engagement envers nos clients
2.4	Droits de la personne
3.0	Ouverture de possibilités
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe

Mécanismes de cybersécurité

Les menaces à la cybersécurité représentent un risque important et nécessitent une vigilance et une amélioration constantes pour garder une longueur d'avance dans le contexte actuel. Nous mettons en œuvre des mesures de sécurité informatique et matérielle pour éviter l'utilisation ou la communication non autorisée de renseignements, ainsi que la perte ou le vol de renseignements.

Notre chef de la sécurité de l'information assume la responsabilité globale de conception, de mise en œuvre, de maintien et de production de rapports sur la situation de sécurité de l'information de la Banque CIBC. Le Comité de gestion du risque du conseil d'administration surveille les pratiques de cybersécurité de la Banque CIBC et reçoit des comptes rendus trimestriels sur l'état de la situation.

- Nos politiques et pratiques de sécurité sont conformes au cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology.
- Tous les membres de l'équipe doivent suivre annuellement une formation obligatoire sur la sécurité de l'information afin d'améliorer leurs connaissances sur la gestion des menaces et sur les pratiques exemplaires actuelles en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité¹.
- Nous menons régulièrement des exercices de simulation d'hameçonnage pour nous assurer que les employés sont au courant de ces menaces.
- Nous avons des fonctions centralisées d'analyse des menaces fondées sur les renseignements et l'apprentissage machine et axées sur les stratégies et les activités qui sont consacrées à la surveillance, à la détection et à l'analyse proactives des répercussions des menaces et des risques potentiels pour la Banque CIBC et ses clients.

- Notre Centre d'opérations de sécurité surveille les incidents de sécurité potentiels jour et nuit.
- Une équipe d'intervention spécialisée en cas de cyberincident et des processus définis sont en place pour contrer les éventuelles menaces.
- Les tiers sont évalués en fonction du risque lors de l'accueil, et les contrôles de sécurité sont intégrés aux contrats de façon proportionnelle au risque évalué. Nous exerçons également une surveillance continue des fournisseurs à risque élevé. Consultez notre [Code de conduite des fournisseurs](#).
- Nous organisons régulièrement des exercices de préparation pour valider et améliorer nos plans de gestion des situations d'urgence. Conformément au modèle des trois lignes de défense de gestion du risque, nous procédons à des vérifications internes des programmes.
- Nous faisons appel à des tiers indépendants pour mener des essais annuels afin de confirmer que nos contrôles de cybersécurité actuels peuvent nous protéger contre les menaces changeantes et protéger notre actif informationnel critique.
- Nous sommes des chefs de file et collaborons avec des associations sectorielles, les gouvernements et le milieu universitaire afin de favoriser la cyberrésilience dans la société en général.

¹ À l'exclusion des membres de l'équipe de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon, qui suivent la formation sur la sécurité de l'information sur différents systèmes de gestion de l'apprentissage. Les documents de l'entreprise sont communiqués à ces équipes afin d'assurer l'uniformité de la formation.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Résultats de 2022

Lacunes en matière de protection des renseignements personnels

En 2022, le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada n’a reçu aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels non résolue contre la Banque CIBC, en raison de nos investissements continus dans la formation et les contrôles internes liés à la protection des renseignements personnels. En outre, aucune lacune en matière de protection des renseignements personnels n’a été constatée par des organismes de réglementation à l’extérieur du Canada à l’égard de la Banque CIBC.

Plaintes fondées¹ en matière de protection des renseignements personnels non résolues

	2022	2021	2020
Nombre de plaintes fondées en matière de protection des renseignements personnels non résolues de la part du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) ²	0	0	0
Nombre de lacunes relatives à la protection des renseignements personnels à la Banque CIBC à l’extérieur du Canada (États-Unis, Europe, Asie-Pacifique, République de Colombie ou Caraïbes)	0	0	0

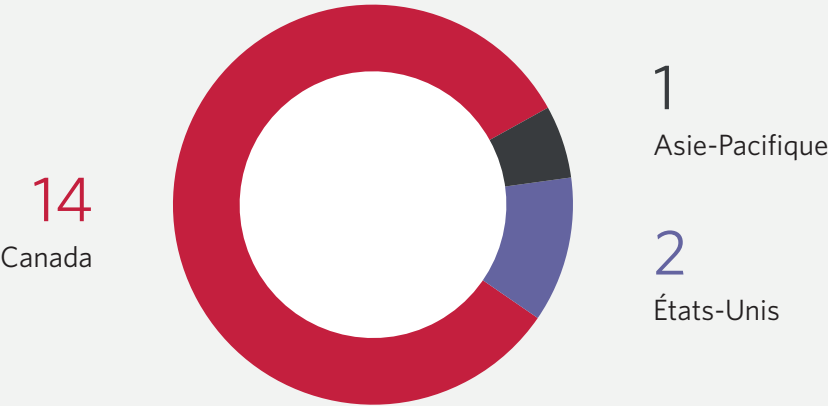
Violations de la protection des renseignements personnels

En 2022, la Banque CIBC a enregistré 17 atteintes impliquant un organisme de réglementation, comparativement à 19 en 2021. Les atteintes ont eu lieu au Canada, aux États-Unis et en Asie-Pacifique et ont touché 2 881 personnes³. Bien qu’il y ait eu une diminution du nombre d’atteintes impliquant un organisme de réglementation, un plus grand nombre de personnes ont été touchées.

Interruptions de service et incidents de cybersécurité

La Banque CIBC n’a connu aucune interruption de service importante ni aucun incident de cybersécurité au cours de la dernière année et n’a subi aucune perte financière importante liée à une défaillance technologique, à des cyberattaques ou à la sécurité des données.

Nombre total de violations impliquant un organisme de réglementation en 2022, par région



100 %
Tous les membres de l’équipe CIBC ont réussi la formation annuelle sur la protection des renseignements personnels⁴.

1 Selon le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP), le terme « fondé » signifie que l’institution a enfreint une disposition de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE).

2 Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022. En 2021, la mesure de rendement liée à la protection des renseignements personnels a été révisée pour plutôt indiquer le nombre de lacunes en cette matière constatées par des organismes de réglementation à l’égard de la Banque CIBC et qui n’ont pas été corrigées. Les données déclarées pour 2020 ont été retraitées pour tenir compte de cette mesure révisée. À l’exclusion de CIBC Mellon.

3 Personnes touchées par le nombre total d’atteintes impliquant un organisme de réglementation. Ce nombre comprend toutes les populations dans lesquelles des renseignements personnels ont été compromis.

4 À l’exclusion des membres de l’équipe de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon, qui effectuent leur formation obligatoire sur un autre système de gestion de l’apprentissage.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe



1 Les personnes comprennent tous les groupes dont les renseignements personnels sont visés, notamment les employés et les clients.
Rapport sur la durabilité 2022 de la Banque CIBC



Perspectives

À la Banque CIBC, nos investissements dans les données et l'intelligence artificielle (IA) nous permettent d'aider nos clients à passer de leurs idées à la réalité, d'alimenter les interactions avec eux, d'optimiser nos opérations et d'assurer la sécurité de notre banque.

La Banque CIBC a travaillé de façon proactive et progressive à bâtir la culture pour nous aider à aller plus loin, en réfléchissant non seulement à ce qu'il est possible de faire avec les données et l'intelligence artificielle, mais aussi à ce qui est juste. Nous nous engageons à continuer de jouer un rôle de confiance dans la vie de nos clients en rendant des comptes et en faisant preuve de transparence et de responsabilité dans notre façon d'utiliser, de protéger et de gérer les données.

Dans la deuxième phase du projet pilote sur l'**impact de l'éthique des données et l'évaluation du risque**, nous mobiliserons plusieurs secteurs d'activité à l'échelle de l'entreprise et mettrons en œuvre une automatisation plus poussée pour aider à faire évoluer l'évaluation afin qu'elle fasse partie de nos activités courantes. Cette approche proactive met l'accent sur l'intention et les préjugés et est bien adaptée à la nature hautement automatisée de l'intelligence artificielle.

Nous tirerons parti de ce que nous avons appris en élaborant cette approche d'éthique des données, qui examine les données entrées et les raisons pour lesquelles elles sont utilisées (le « pourquoi »), et appliquerons ensuite ces apprentissages à nos modèles d'intelligence artificielle, soit les moteurs qui traitent et extraient des renseignements (le « comment »). Nous élaborons une **évaluation algorithmique de l'incidence sur l'équité**, qui est un processus visant à repérer, à mesurer, à atténuer et à surveiller tout biais injuste associé aux résultats d'un cas d'utilisation de l'intelligence artificielle. Nous avons commencé à mettre en œuvre un projet pilote sur l'équité liée à l'intelligence artificielle avec les systèmes d'intelligence artificielle exclusifs de la Banque CIBC et des fournisseurs.

Notre objectif consiste à élaborer et à préserver des modèles et des processus justes, explicables et fiables qui respectent les politiques de protection des renseignements personnels et de sécurité de notre banque. Les données sont essentielles pour notre raison d'être, soit d'aider nos clients à passer de leurs idées à la réalité, mais la préservation de la protection des renseignements personnels des clients demeure de la plus haute importance. Tout au long de 2023, notre groupe de travail sur la protection des renseignements personnels continuera de travailler en étroite collaboration avec des équipes clés à l'échelle de la banque pour assurer la conformité législative aux réformes mondiales en matière de protection des renseignements personnels, notamment en augmentant la surveillance réglementaire des transferts de données transfrontaliers, de l'anonymisation, de la portabilité des données et du droit à la suppression des données.

Les décisions prises par des moyens automatisés et l'utilisation de l'intelligence artificielle sont de nouveaux domaines d'intérêt liés à la protection des renseignements personnels. À mesure que la technologie offre une possibilité d'automatisation accrue, nous examinerons les processus pour lesquels le résultat a des répercussions importantes sur les personnes¹, afin de nous assurer que le niveau d'automatisation est approprié et que nous agissons avec une plus grande transparence lorsqu'il est nécessaire d'obtenir des renseignements personnels. Il est essentiel d'aider les clients à comprendre ces processus pour respecter notre engagement continu à gagner la confiance des clients à l'égard de la gouvernance de leurs données personnelles importantes.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

2.3 Engagement envers nos clients

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

L'objectif de la Banque CIBC consiste à bâtir une banque axée sur les relations pour un monde moderne et à concrétiser sa raison d'être, qui est d'aider nos clients à passer de leurs idées à la réalité. Nous aidons nos clients à y parvenir en élaborant **des fonctions numériques novatrices, améliorées et sécurisées** et en **protégeant leurs intérêts au moyen de pratiques de vente responsables, de communications transparentes et de processus de gestion des plaintes uniformes et fiables**. Nous évaluons notre rendement au moyen de notre **indice de l'expérience client**, un tableau de bord à l'échelle de l'entreprise qui comprend des mesures internes et externes liées à l'expérience client, ainsi qu'à la gestion des plaintes et aux solutions satisfaisantes.

Le fait de gagner la confiance de nos clients renforcera leur fidélité et aidera la Banque CIBC à atteindre son objectif d'offrir à ses actionnaires des rendements de premier plan à moyen terme, tout en maintenant sa solidité financière et le contrôle du risque. Des expériences client négatives peuvent entraîner une augmentation du nombre de plaintes des clients et une hausse des coûts d'exploitation liés au traitement et à la gestion de ces plaintes, ainsi que d'importantes pénalités financières potentielles si nos pratiques ne respectent pas les normes établies en matière de produits, de ventes et de marketing.



Pour en savoir plus

- [Politique de dénonciation CIBC](#)
- [Vous aider à résoudre votre plainte : Notre engagement envers vous](#)
- [Vente liée avec coercition et autres conduites interdites](#)



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
- 2.3 Engagement envers nos clients
- 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Notre approche

Expérience client

Notre équipe s'efforce de faire ce qu'il faut pour nos clients et veille à ce qu'il soit facile pour eux de faire affaire avec nous dans tous les aspects de leur expérience avec notre banque. Afin d'approfondir les relations avec les clients et de renforcer leur confiance, nous avons investi des sommes importantes en vue d'améliorer nos capacités numériques, la valeur des conseils que nous offrons et l'uniformité de notre prestation de services.

Objet	Principales initiatives et nouveautés en 2022
Expériences numériques novatrices	- Nous avons amélioré notre assistant virtuel fondé sur l'intelligence artificielle afin que les clients puissent effectuer une plus grande variété d'opérations libre-service et que nous puissions les transférer facilement à nos représentants, clavardage lorsqu'ils souhaitent communiquer avec un représentant CIBC. - Nous avons lancé le remplacement instantané de la carte numérique, offert à la plupart des clients titulaires d'une carte de crédit CIBC personnelle ou d'entreprise. Si leur carte est perdue ou volée, les clients peuvent accéder immédiatement à une carte numérique de remplacement qui peut être utilisée avec Apple Pay ou Google Pay. - Nous avons lancé la nouvelle de fonction Virement <i>Interac</i> qui permet aux clients d'établir des paiements postdatés ou périodiques par Virement <i>Interac</i>. - Nous avons étendu la fonction de contestation numérique à tous les titulaires de carte afin qu'ils puissent contester des opérations effectuées par carte de crédit directement par l'intermédiaire de notre plateforme en ligne.
Outils de conseils financiers personnalisés	- Plus de 250 000 ménages ont utilisé l'outil Pro-objectifs CIBC pour créer un plan depuis le lancement de cette plateforme en 2020. Les clients qui ont utilisé la plateforme avec l'aide de leur conseiller ont présenté des scores nets de recommandation nettement supérieurs. - Nous avons amélioré le Calculateur de budget de Conseils Intelli CIBC et lancé un nouveau Calculateur d'épargne-retraite pour offrir à nos clients des renseignements personnalisés sur leur stratégie de dépenses, la constitution d'un portefeuille de placements et l'épargne en vue de réaliser leurs objectifs et en vue de la retraite. - Nous avons établi un partenariat avec Willful, une solution numérique de planification successorale, afin d'offrir aux clients de Services bancaires CIBC en direct qui ont des besoins testamentaires peu complexes une plateforme de création de testaments économique, simple et pratique.
Caractéristiques de sécurité améliorées	Nous améliorons le partage sécurisé des données pour les clients, ce qui leur procure une expérience sécuritaire et harmonieuse pour échanger leurs renseignements financiers avec des applications de technologie financière de tiers, grâce à notre partenariat avec MX Technologies.



>250 000

Depuis le lancement de la plateforme Pro-objectifs CIBC en 2020, plus de 250 000 ménages l'ont utilisée pour créer un plan

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

Protection des intérêts de nos clients

En juin 2022, le projet de loi C-86, intitulé **Cadre fédéral de protection des consommateurs de produits et services financiers** (CPCPSF), est entré en vigueur au Canada, et vise à renforcer les mesures en vigueur relatives à la vente de produits et services appropriés aux consommateurs canadiens et d'instaurer d'autres exigences.

Notre cadre des dispositions visant les consommateurs énonce l'approche de la Banque CIBC et les exigences de gestion de la conformité aux dispositions relatives aux consommateurs, comme il est indiqué dans la *Loi sur les banques* (Canada) et comme elles sont surveillées par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. Les mesures présentées dans notre cadre des

Piliers du cadre des dispositions visant les consommateurs de la Banque CIBC

Conduite responsable des affaires	Présentation de l'information	Recours	Processus de gestion des plaintes	Dénonciation
- L'évaluation du risque lié aux pratiques de vente de Services bancaires personnels et PME au Canada est un processus obligatoire pour toutes les équipes de Services bancaires de détail et établit une approche uniforme visant à repérer et à évaluer de façon proactive le risque inhérent aux pratiques de vente associé aux initiatives, aux grilles de pointage, aux tableaux des leaders et aux campagnes de vente, et à nous assurer de disposer de plans d'atténuation appropriés pour gérer les risques repérés. - Les employés de première ligne et leurs leaders ainsi que certains membres de l'équipe occupant des postes ciblés doivent notamment suivre la formation obligatoire sur les pratiques de vente, les processus de traitement des plaintes et la Politique de dénonciation CIBC, soit des sujets qui portent sur les changements mis en œuvre en vertu du cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers. - Nous évaluons de manière proactive nos programmes de rémunération pour nous assurer qu'ils s'alignent sur le marché et respectent les exigences réglementaires. Nos programmes de rémunération récompensent les conseils et la planification, l'expérience client et la gestion du risque. - Nous tirons parti d'un modèle axé sur les données pour repérer de façon proactive les inconduites potentielles liées à la vente et avons établi une procédure de soumission à un autre palier d'intervention pour traiter les cas de non-respect, qui sont pris en compte dans les cotes de rendement annuelles, en plus du rendement relatif aux ventes. - La convenance des produits est la pierre angulaire de nos modèles de mobilisation des clients et de vente et il s'agit de la façon dont nous concrétisons notre raison d'être. Les membres de l'équipe suivent des procédures pour évaluer la convenance des produits pour chaque client. - Les membres de l'équipe de première ligne doivent fournir aux clients des renseignements pertinents, notamment les caractéristiques, les frais, les modalités, les critères d'admissibilité, les renseignements requis, ainsi que les risques et les avantages de chaque produit ou service.	- Nous expliquerons clairement à tous nos clients les taux et les modalités applicables à nos produits et services, y compris les frais. - Nous employons un langage clair et simple dans toutes nos communications pour nous assurer qu'elles sont compréhensibles et pertinentes pour tous nos clients. - Nous avons lancé des alertes de solde pour aider les clients à éviter des frais supplémentaires lorsque le solde de leur compte est bas ou lorsque leur solde créateur approche de la limite. - Notre Politique de marketing et de publicité (Canada) énonce nos exigences de conformité aux exigences réglementaires liées à la publicité, y compris l'interdiction de faire des déclarations fausses ou trompeuses, de faire des déclarations qui ne sont pas fondées ou qui entrent en conflit avec les modalités des produits, offres ou services et de rédiger des textes publicitaires qui sont contredits par des mentions juridiques.	- De nouvelles procédures de divulgation s'appliquent à la prestation de produits ou de services aux clients et comprennent une nouvelle période de réflexion et un nouveau processus d'annulation pour certains produits. - Nos clients doivent donner leur consentement exprès à accepter un produit. Nous avons indiqué clairement dans nos modalités que l'utilisation d'un produit ou d'un service n'équivaut pas à un consentement. - Dans le contexte de nos lignes directrices sur le remboursement, nous aidons les membres de l'équipe de première ligne à répondre adéquatement aux plaintes des clients, y compris celles liées aux frais.	- Nous avons mis en place un nouveau cadre de gestion des plaintes qui décrit les principes, activités et rôles et responsabilités clés à tous les niveaux de gestion des plaintes, et dans notre modèle des trois lignes de défense. Nous avons remanié notre processus et notre plateforme de gestion des plaintes afin d'en améliorer l'efficacité et la transparence et de nous permettre de signaler les renseignements applicables qui nous aideront à résoudre les préoccupations fréquemment soulevées par les clients. - Notre processus de gestion des plaintes relatives aux services bancaires comporte trois étapes : Étape 1 : Formulation de plaintes – Les plaintes sont reçues par les membres de l'équipe de première ligne pour une résolution rapide. Étape 2 : Soumission des plaintes à un autre palier d'intervention – Lorsqu'une plainte n'est pas résolue dans les 14 jours, elle est soumise à l'une de nos équipes Service à la clientèle aux fins de résolution. Étape 3 : Appel de la décision – Lorsqu'une plainte n'est pas résolue à la satisfaction du client par l'une de nos équipes du Service à la clientèle, la décision peut être portée en appel auprès de notre Bureau de révision des plaintes clients (BRPC)². - Si le client n'est pas satisfait de la décision du BRPC ou s'il a fallu plus de 56 jours pour résoudre la plainte, le client peut communiquer avec l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI), qui examinera sa plainte. Les plaintes relatives aux placements respectent des exigences différentes et doivent être résolues dans un délai de 90 jours. - Tous les membres de l'équipe qui traitent des plaintes doivent suivre une formation sur la gestion des plaintes, y compris une formation propre au secteur d'activité concerné.	- Nous avons mis en place un canal spécialisé où les membres de l'équipe et les tiers, comme les fournisseurs, les clients ou les parties qui vendent ou offrent un produit ou un service de la Banque CIBC, peuvent signaler des problèmes d'éthique, en toute sécurité, de façon anonyme et sans crainte de répercussions. - Tous les membres de l'équipe suivent une formation obligatoire au sujet de la dénonciation dans le cadre du programme annuel de formation et évaluation de la Banque CIBC. - Le Comité de vérification du conseil d'administration de la Banque CIBC supervise notre <u>Politique de dénonciation CIBC</u> et notre Comité de gouvernance supervise les questions liées aux dispositions relatives aux consommateurs. - Le programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC est conçu avec soin afin de respecter les lois sur la dénonciation à l'échelle mondiale en vigueur au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Luxembourg et en Australie. Les lois sur la dénonciation protègent les lanceurs d'alerte contre les responsabilités civiles, criminelles et administratives liées à leur dénonciation, restreignent la divulgation de renseignements susceptibles d'entraîner l'identification d'un lanceur d'alerte, et interdisent les représailles à des dénonciations faites de bonne foi.

1 Les dispositions énoncées dans le cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers s'appliquent à la Financière Simplii. Les explications ci-dessus sur le cadre des dispositions visant les consommateurs de la Banque CIBC excluent les mesures mises en place par la Financière Simplii pour se conformer au cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers.

2 En 2022, le Bureau de l'ombudsman de la Banque CIBC a été renommé Bureau de révision des plaintes clients.

2.3 Engagement envers nos clients

dispositions visant les consommateurs et les politiques et procédures de soutien sont le prolongement des pratiques commerciales en vigueur à la Banque CIBC.

Le Comité de gouvernance du conseil d'administration supervise le respect de notre cadre des dispositions visant les consommateurs et reçoit un compte rendu à ce sujet chaque trimestre. Les politiques et procédures décrites ci-dessous s'appliquent aux membres de l'équipe de première ligne de notre unité d'exploitation stratégique (UES) Services bancaires personnels et PME au Canada, ainsi qu'aux autres UES et aux tiers qui offrent ou vendent nos produits bancaires de détail, au besoin¹.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

2.1 Éthique des affaires

2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Résultats de 2022

Évaluation de l'expérience client

En 2022, nous avons amélioré notre expérience client grâce à des fonctions numériques, à des conseils utiles et à une prestation de services uniforme. Nous surveillons activement plusieurs mesures de l'expérience client et tirons parti de renseignements utiles pour améliorer continuellement l'expérience de nos clients avec notre banque.

- Nous avons obtenu de solides résultats relatifs à notre **indice de l'expérience client (indice EC)** de 2022. L'indice EC est un indice composé qui comprend des sondages internes et externes auprès des clients et des mesures axées sur l'expérience client à l'échelle de l'entreprise provenant de Services bancaires personnels et PME au Canada, de Marchés des capitaux, de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région du Canada et de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis. Cet indice comprend les mesures qui ont la plus grande incidence sur l'expérience client. Chaque mesure est associée à un objectif.

L'indice EC de 2022 comprend 20 mesures. Dans l'ensemble, 16 de ces mesures, qui représentent 82 % de la valeur totale de l'indice, ont enregistré des résultats à 5 % près des objectifs établis.

L'indice EC est une composante de notre facteur de rendement opérationnel, qui est un élément essentiel de la détermination des primes d'encouragement individuelles. Cela crée un lien entre notre approche axée sur le client, la reconnaissance du rendement et les primes, soulignant ainsi l'importance de l'expérience client dans notre stratégie.

- Le **score net de recommandation CIBC (SNR)**, un sous-ensemble de l'indice EC, a continué d'afficher un solide rendement sur 12 mois, en hausse de 0,1 point par rapport au résultat de 62,7 enregistré en 2021. En 2023, le SNR sera remplacé par l'indice de l'expérience client dans nos rapports annuels sur les facteurs ESG, car il s'agit d'une évaluation plus complète de notre programme d'expérience client.
- Nous avons élargi le programme **La voix du client** en établissant un sondage propre au processus de traitement des plaintes à la Banque CIBC. Ce sondage nous permettra de respecter nos obligations réglementaires en sollicitant les commentaires des plaignants et en utilisant ces derniers dans le but de repérer les problèmes systémiques et les occasions d'améliorer notre processus de gestion des plaintes afin de bonifier l'expérience client.

Nous surveillons également les mesures de l'expérience client externe qui évaluent notre rendement relatif par rapport à celui des sociétés comparables du secteur bancaire.

- Nous nous sommes classés au **deuxième rang dans l'étude de 2022 sur la satisfaction à l'égard des services bancaires de détail de J.D. Power**, notre meilleur classement depuis 2018 et une belle évolution par rapport au cinquième rang obtenu en 2021.
- Nous nous sommes classés au **septième rang des meilleures sociétés de conseillers en placement inscrits de Barron pour 2022**.
- Nos plateformes de services bancaires en ligne et mobiles ont été récompensées. Nous avons obtenu les reconnaissances **J.D. Power Online Banking Satisfaction¹** et **Ipsos Mobile Excellence¹**, ainsi que le prix de l'**expérience client numérique exceptionnelle pour les services bancaires mobiles¹** et celui de la **mise en œuvre remarquable d'une initiative d'expérience client numérique par une équipe²** de Digital Banker.

Gestion et résolution des plaintes des clients

Nous mesurons le volume de plaintes de nos clients pour nous assurer de réduire le nombre d'irritants et d'offrir une expérience harmonieuse pour tous nos produits et processus.

Le Bureau de révision des plaintes clients, qui constitue le plus haut niveau de résolution de plaintes à la Banque CIBC (niveau 3), a résolu 35 % des plaintes à la satisfaction de nos clients, en baisse par rapport à 38 % en 2021.

La moyenne en jours civils pour terminer toutes les enquêtes était de 47 jours, en hausse par rapport à 41 jours l'année précédente. Les dispositions liées à la protection des consommateurs nouvelles et modifiées qui ont été mises en œuvre le 30 juin 2022 comprenaient une nouvelle définition du terme « plainte ». La nouvelle définition, plus générale, a entraîné une augmentation du nombre de plaintes enregistrées à la Banque CIBC et du nombre de plaintes soumises au Bureau de révision des plaintes clients (BRPC). Par conséquent, le temps nécessaire pour terminer les enquêtes a été plus long.

Dans le contexte de notre engagement envers la satisfaction de la clientèle, nous continuons d'évaluer les occasions d'améliorer l'expérience client.

Expérience client

	2022	2021	2020
Indice de l'expérience client (EC) à la Banque CIBC ³	16 mesures sur 20 (ou 82 % de l'indice EC)	S. O.	S. O.
Score net de recommandation CIBC (SNR) ⁴	62,7	62,6 ⁵	62,8

Gestion et résolution des plaintes par le Bureau de révision des plaintes clients (étape 3)⁶

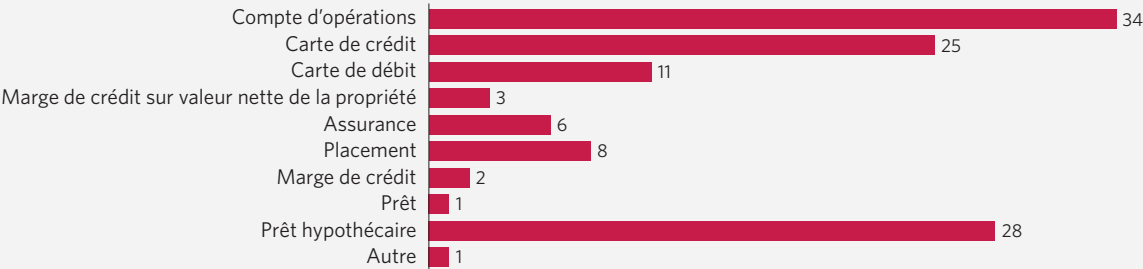
	2022	2021	2020
Enquêtes			
Services bancaires	739	628	426
Placements	21	15	28
Règlements à la satisfaction du client	35 %	38 % ⁷	41 % ⁷
Durée moyenne des enquêtes en jours civils ⁸			
Services bancaires	47	41	44
Placements	56	63	76

1 Marque de reconnaissance attribuée à l'exercice 2022.
2 Marque de reconnaissance attribuée à l'exercice 2022 pour des projets terminés à l'exercice 2021.
3 Les données sur le rendement tiennent compte du nombre de mesures qui ont fait l'objet de résultats à 5 % près des objectifs établis.
4 Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022.
5 Notre SNR de 2021, qui était de 64,4, a été rajusté à 62,6 parce que nous avons généralisé notre mesure du SNR en 2021 afin de mieux tenir compte de l'expérience client à l'échelle de la Banque CIBC et d'élargir le spectre des commentaires que nous recueillons. Cette mesure rajustée de 62,6 est la base de notre SNR en 2022.
6 Canada seulement.
7 Autodéclaration à la Banque CIBC. La méthodologie de déclaration de la « satisfaction de la clientèle » a été révisée en 2022 avec l'instauration d'un nouveau système de gestion des plaintes. Les résultats de 2021 et de 2020 ont été retraités afin d'inclure uniquement les résolutions liées à des clients « satisfaits ».
8 Données déclarées pour l'exercice.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

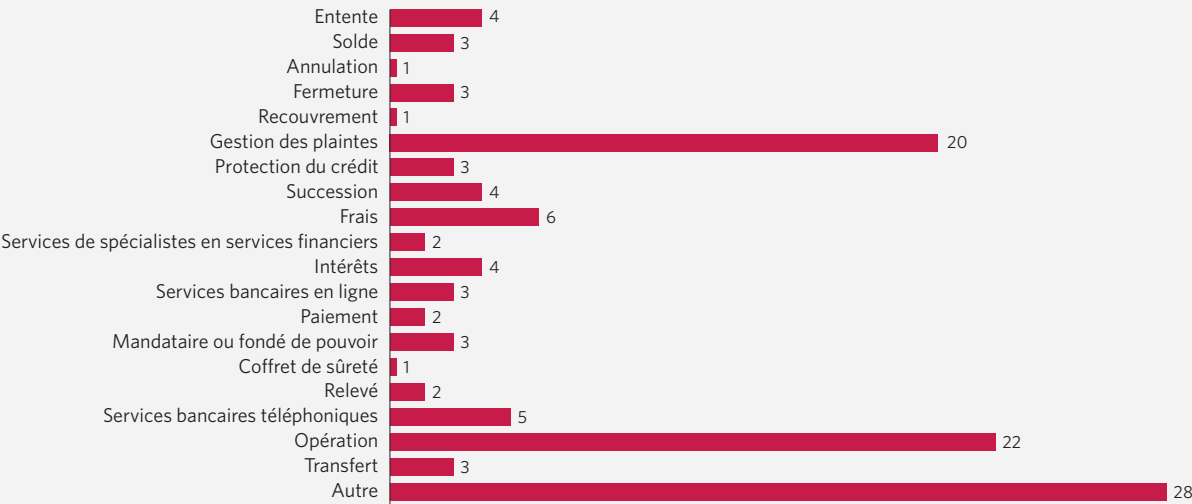
Produits ou services auxquels les plaintes à signaler à l'ACFC sont liées (traitées par le BRPC)^{1,2}

(Du 30 juin au 31 octobre 2022)



Nature de la plainte à signaler à l'ACFC (traitée par le BRPC)^{1,3}

(Du 30 juin au 31 octobre 2022)



82 %

de l'indice EC de la Banque CIBC se chiffrait à 5 % près des objectifs établis

Plaintes à signaler à l'ACFC traitées par le BRPC

(du 30 juin 2022 au 31 octobre 2022)

Nous fournissons de nouveaux renseignements, conformément aux changements apportés aux dispositions du Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers de la Loi sur les banques qui ont pris effet le 30 juin 2022.

Du 30 juin 2022 au 31 octobre 2022, le BRPC a mené des enquêtes à l'égard de 119 plaintes à signaler à l'ACFC.

De ces dossiers :

- 53 (45 %) ont été résolus à la satisfaction de la partie plaignante
- 66 (55 %) ont été fermés, car ils n'ont pas pu être résolus à la satisfaction de la partie plaignante
- En moyenne, de la première interaction à la résolution ou à la fermeture du dossier, le traitement de ces plaintes dure 57 jours

1 Les données sont représentatives de la période pendant laquelle le projet de loi C-86 était en vigueur (du 30 juin 2022 au 31 octobre 2022).
2 Aucune plainte liée aux cartes prépayées n'a été présentée pendant cette période.
3 Les catégories suivantes n'ont fait l'objet d'aucune plainte au cours de cette période : alertes, limite de crédit, services bancaires mobiles, ouverture, découvert, renouvellement et services de caissiers.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Exemples éloquentes

Aider les jeunes Canadiens à réaliser leurs ambitions financières grâce aux avantages du programme Départ Intelli CIBC

En 2022, nous avons lancé le programme Départ Intelli CIBC, qui offre aux enfants, aux adolescents, aux étudiants et aux jeunes adultes de moins de 25 ans des services bancaires illimités sans frais. La solution a jeté les bases pour aider les jeunes à bien amorcer leur parcours financier.

Au cours des dernières années, les difficultés économiques causées par la pandémie de COVID-19 et les pressions inflationnistes ont exercé un stress financier plus intense sur les jeunes Canadiens. Les avantages du programme **Départ Intelli CIBC** aideront les jeunes Canadiens à investir plus d'argent dans ce qu'ils veulent le plus, notamment en les aidant à épargner pour l'avenir, en contribuant à atténuer le stress financier causé par les frais mensuels et en leur offrant un moyen plus simple d'investir dans leur avenir.

Le programme Départ Intelli CIBC offre ce qui suit aux jeunes clients :

- Nombre illimité d'opérations, y compris l'envoi de fonds au moyen de Virement Interac, les achats Visa Débit et le paiement de factures
- Négociation d'actions et de FNB en ligne sans commission auprès de Pro-Investisseurs CIBC, aucuns frais d'administration de compte annuels et aucun solde minimum requis



Le programme Départ Intelli CIBC peut être appliqué à tous les Comptes Intelli CIBC, qui passent automatiquement à un Compte Intelli CIBC ordinaire ou au programme Intelli CIBC pour étudiants lorsque le client atteint l'âge de 25 ans, sans que son numéro de carte de débit, son numéro de compte et ses renseignements sur les services bancaires en ligne et mobiles soient modifiés. Cette caractéristique réduit au minimum l'un des irritants les plus fréquents pour les clients et contribue à maximiser l'expérience client.

En offrant aux jeunes clients une solution qui répond à leurs besoins financiers uniques, nous avons réduit le nombre de plaintes de 25 % sur 12 mois dans ce segment.

65 %

Un sondage mené en 2022 par la Banque CIBC a révélé que 65 % des jeunes Canadiens de 18 à 24 ans craignaient de manquer d'argent pour leurs dépenses courantes¹.

«

Les jeunes Canadiens veulent profiter du présent et se mettre sur la bonne voie pour connaître la réussite dans leur avenir. Qu'ils choisissent d'entrer sur le marché du travail, de prendre une année sabbatique ou de poursuivre des études postsecondaires, la Banque CIBC s'engage à les aider à passer de leurs rêves à la réalité. Chaque petit geste compte, surtout dans les premières années de leur parcours financier. Le programme Départ Intelli CIBC donne aux jeunes accès à des outils et à des fonctions pratiques qui facilitent l'acquisition de saines habitudes financières, et ce, sans frais mensuels. Cela signifie qu'ils auront plus d'argent pour les choses ou les expériences qu'ils veulent le plus, ou de l'argent qu'ils peuvent mettre de côté pour l'avenir. »

John Ferren,
premier vice-président, Dépôts,
Services bancaires personnels et PME,
Banque CIBC

¹ Ce sondage par Maru Public Opinion, mené pour le compte de la Banque CIBC, a été mené par les experts en échantillonnage et en collecte de données de Maru/Blue. Du 7 au 17 avril 2022, Maru/Blue a réalisé un sondage en ligne auprès de 1 251 adultes canadiens âgés de 18 à 34 ans choisis au hasard parmi les panélistes de Maru Voice Canada. À des fins de comparaison, un échantillon aléatoire de cette taille présente une marge d'erreur estimée (qui mesure la variabilité de l'échantillonnage) de +/- 3 %, 19 fois sur 20.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
- 2.3 Engagement envers nos clients
- 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe



Perspectives

En 2023, nous continuerons de mettre l'accent sur l'amélioration de l'expérience client en offrant de nouveaux outils de conseils financiers, en investissant dans les fonctions numériques et en simplifiant les processus clés qui faciliteront les opérations bancaires de nos clients et de nos employés. Cela comprend :

- le **lancement de nouveaux outils de stratégie financière** permettant aux clients de Services bancaires personnels de faire le suivi de leurs factures, d'établir des limites de dépenses et d'organiser des abonnements, ainsi que d'obtenir automatiquement des renseignements personnalisés et un accès à des calculateurs de budget améliorés;
- la **poursuite des investissements dans nos plateformes numériques**, notamment en modernisant l'interface utilisateur et en ajoutant de nouvelles fonctionnalités, comme la réinitialisation numérique du NIP et le paiement automatique pour les clients titulaires d'une carte Costco Mastercard au Canada;
- la **simplification des processus qui touchent les opérations bancaires courantes**, comme les virements électroniques et les codes de vérification à usage unique.

Nos plans d'action de 2023 nous aideront à enregistrer un solide rendement à l'égard de notre indice de l'expérience client.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
 - 2.1 Éthique des affaires
 - 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
 - 2.3 Engagement envers nos clients
 - 2.4 Droits de la personne
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

2.4 Droits de la personne

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

L'objectif de la Banque CIBC consiste à appuyer la protection des droits de la personne dans tous nos secteurs d'activité et dans tous les territoires où nous exerçons nos activités. Notre engagement à l'égard des droits de la personne renforce la mobilisation des employés et est essentiel pour gagner la confiance et la fidélité des clients. Cet engagement est également indispensable pour protéger notre réputation et réduire au minimum les coûts juridiques et opérationnels.

Notre **approche intégrée des droits de la personne** comprend des politiques, des normes et des procédures qui **favorisent un milieu de travail juste, sécuritaire et inclusif, respectent le droit à la liberté d'association et à la négociation collective et interdisent de financer des entités ou de faire affaire avec des fournisseurs montrant des signes de violations des droits de la personne et qui ne sont pas en mesure de présenter, à la satisfaction de la Banque CIBC, un plan et un échéancier acceptables pour enquêter sur ces risques et les atténuer.** Ces initiatives aident les membres de notre équipe et nos clients à réaliser leurs ambitions professionnelles, financières et personnelles.

Nous évaluons notre rendement grâce à **la formation des membres de l'équipe sur les droits de la personne et sur l'inclusion**, ainsi qu'au **Programme d'alerte professionnelle CIBC**.



Pour en savoir plus

- [2.1 Éthique des affaires](#)
- [3.1 Mobilisation des employés](#)
- [3.2 Inclusion au travail](#)
- [3.3 Services bancaires inclusifs](#)
- [Politique de dénonciation de la Banque CIBC](#)
- [La Banque CIBC et les droits de la personne : Énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes](#)
- [Code de conduite CIBC](#)
- [Code de conduite des fournisseurs de la Banque CIBC](#)



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

- 2.1 Éthique des affaires
- 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
- 2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Notre approche

Une approche intégrée des droits de la personne

Notre engagement à protéger et à promouvoir les droits de la personne, y compris l'interdiction du travail forcé, fait partie intégrante de nombreux plans, politiques, normes et procédures de la Banque CIBC :

- La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes
- Code de conduite CIBC
- Politiques sur la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence
- Plan d'équité en matière d'emploi
- Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation
- Politique générale en matière d'embauche
- Politique générale relative aux travailleurs occasionnels
- Politiques et programmes de santé et de sécurité
- Plan d'accessibilité pluriannuel
- Code de conduite des fournisseurs
- Programmes et politiques d'adaptation des lieux de travail



Protection des droits de la personne

La Banque CIBC appuie la protection des droits de la personne en milieu de travail et lorsqu'elle travaille avec des clients, des fournisseurs et des collectivités. Nous respectons toutes les lois et normes applicables concernant les droits de la personne, y compris les lois relatives à des questions comme la parité salariale, l'équité en matière d'emploi, la santé et la sécurité, la discrimination et le harcèlement. Nous allons aussi au-delà du respect des lois sur les droits de la personne grâce à nos politiques, procédures et programmes à l'échelle de l'entreprise.

Principales initiatives et nouveautés en 2022

Membres de l'équipe	▪ Nous nous engageons à offrir un milieu de travail sécuritaire, équitable et respectueux, qui offre des chances égales en matière d'emploi et est exempt de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et de violence pour toutes les personnes, sans distinction. ▪ À la Banque CIBC, les membres de notre équipe ont le droit de travailler dans un environnement sain, sûr et exempt de violence ou de menaces de violence. Nous maintenons des politiques de santé et de sécurité dans toutes nos activités et avons mis en place des programmes et des processus proactifs pour assurer la santé et la sécurité dans nos lieux de travail, y compris des inspections continues des lieux de travail, des programmes de gestion environnementale, des programmes de prévention des risques, des procédures d'urgence et des mesures de continuité de l'exploitation qui comportent des indications en cas de crise et contribuent à assurer la sécurité de tous les membres de l'équipe, clients et visiteurs. Comme priorité absolue, nous veillons à ce que tous collaborent pour promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire, ainsi que pour veiller à ce que les problèmes de santé et de sécurité soient signalés et que des enquêtes soient menées pour les corriger dès que possible. ▪ Nous offrons aux membres de l'équipe des chances égales. Nous suivons une approche fondée sur le mérite dans tous les domaines d'emploi, y compris le recrutement, la répartition des postes, les promotions et l'accès aux avantages sociaux et aux occasions. Nous supervisons la rémunération des employés afin d'assurer la parité entre les segments de personnel conformément aux principes de salaire décent. Nous reconnaissons que des biais inconscients peuvent influencer tous les aspects du cycle de gestion des compétences et, par conséquent, nous prenons des mesures proactives pour éliminer les obstacles susceptibles d'empêcher les membres de l'équipe de réaliser leur plein potentiel. Pour en savoir plus, consultez la section 3.2 Inclusion au travail. ▪ Nous respectons le droit à la liberté d'association et à la négociation collective. La Banque CIBC ne fait pas d'affaires dans les lieux où ces droits sont menacés. Nous respectons toutes les lois sur les syndicats et sur d'autres formes de représentation des employés. Environ 2 % des employés permanents de la Banque CIBC au Canada sont couverts par de telles conventions, plus précisément ceux du Centre de contact, Cartes de crédit de Toronto.
Clients	▪ Nous avons mis en place des politiques et des pratiques pour nous assurer que nous ne finançons pas sciemment des entités qui montrent des signes de violations des droits de la personne ou d'esclavage moderne dans leur effectif ou dans leur chaîne d'approvisionnement, et qui ne sont pas en mesure de présenter, à la satisfaction de la Banque CIBC, un plan et un échéancier acceptables pour enquêter sur ces risques et les atténuer. Sont inclus le travail forcé, la traite de personnes ou le travail des enfants, et les entités dont les activités de commerce ou de financement visent directement des entreprises d'extraction de minéraux qui perpétuent des violations des droits de la personne ou appuient la corruption dans des zones de conflit. ▪ Notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent comprend des mesures visant à repérer et à vérifier les renseignements sur les clients, à surveiller les opérations des clients pour cerner les activités inhabituelles, et à signaler les activités suspectes aux autorités compétentes afin de déceler les activités criminelles, comme la traite de personnes, qui pourraient être liées au blanchiment d'argent, au financement des activités terroristes ou à l'évitement des sanctions. Pour en savoir plus, consultez le document La Banque CIBC et les droits de la personne : Énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.
Collectivités	▪ Notre appui à diverses causes communautaires produit des effets mesurables et favorise des changements sociaux et économiques positifs. Tout au long de 2022, nous avons conclu et maintenu des partenariats avec des organisations clés en Amérique du Nord qui améliorent l'accès aux études et les perspectives d'emploi, y compris pour les personnes handicapées, les Autochtones et la communauté noire. Consultez la section 3.4 Apporter davantage à la collectivité pour en savoir plus sur notre travail dans trois domaines philanthropiques : le cancer, les collectivités inclusives et l'éducation financière.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

- 2.1 Éthique des affaires
- 2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information
- 2.3 Engagement envers nos clients

2.4 Droits de la personne

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Signalement des préoccupations ou infractions

Au moyen d'examins et d'évaluations continus, nous veillons à éviter tout risque important de violation des droits de la personne susceptible de menacer les membres de notre équipe ou nos opérations, peu importe où nous exerçons nos activités. Nous encourageons les membres de l'équipe qui sont témoins ou victimes de violations des droits de la personne à les dénoncer. Plusieurs canaux s'offrent à eux pour faire un signalement, dont le Programme d'alerte professionnelle CIBC, accessible en plusieurs langues.

Principales initiatives et nouveautés en 2022 (suite)

Fournisseurs

- Notre Code de conduite des fournisseurs énonce les attentes à l'égard de nos fournisseurs quant au respect des lois, des règles et des règlements applicables dans les territoires où ils exercent leurs activités, dans les domaines des pratiques commerciales, de la main-d'œuvre et de l'emploi, de l'immigration, des droits de la personne, de l'esclavage moderne et de la traite de personnes, de la santé et de la sécurité, de la protection des renseignements personnels et de l'environnement. Nous interdisons à notre personnel de faire affaire avec des fournisseurs qui montrent des signes de violations des droits de la personne et qui ne sont pas en mesure de présenter, à la satisfaction de la Banque CIBC, un plan et un échéancier acceptables pour enquêter sur ces risques et les atténuer.
- Nous avons mis en œuvre un programme de surveillance continue des facteurs ESG à l'aide de logiciels de premier plan afin de repérer et d'évaluer systématiquement les risques importants liés aux facteurs ESG dans le but d'atténuer les risques potentiels liés aux droits de la personne et à d'autres facteurs ESG au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Nous évaluons les pays de notre chaîne d'approvisionnement par rapport aux risques, comme les risques économiques, institutionnels, politiques et sociaux, et les risques liés à l'infrastructure et aux catastrophes naturelles.
- L'adhésion de la Banque CIBC au Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC), à Women Business Enterprises (WBE) du Canada, à la Canadian Gay & Lesbian Chamber of Commerce (CGLCC) et au Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA) appuie l'intérêt actif de la Banque CIBC à l'égard des fournisseurs diversifiés.

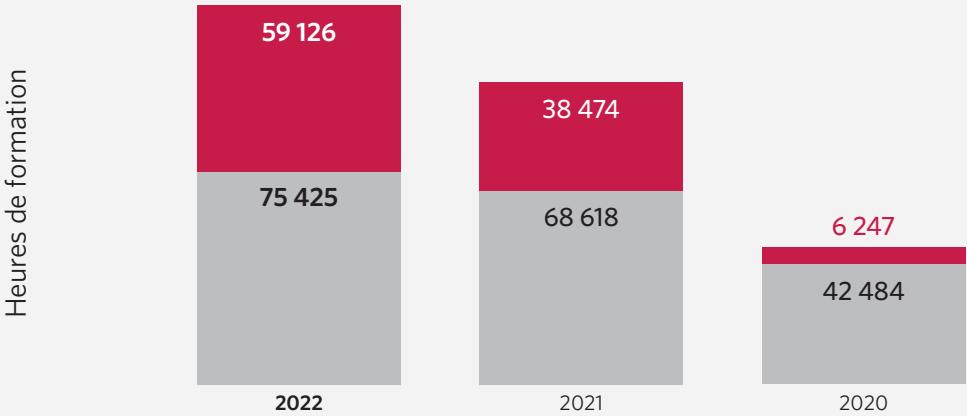
Résultats de 2022

Formation sur les droits de la personne et l'inclusion

Les membres de l'équipe CIBC ont suivi des formations sur un éventail de sujets liés aux droits de la personne et à l'inclusion, notamment les protocoles de prévention et de signalement du harcèlement et de la violence, la sensibilisation au harcèlement sexuel, la pratique de l'inclusion intentionnelle, les interactions inclusives avec les clients, le soutien aux clients et aux membres de l'équipe handicapés, et la santé et la sécurité. Ils ont suivi plus de 134 000 heures¹ de formation sur les droits de la personne et sur l'inclusion, une augmentation de 25 % par rapport à 2021.

Formation sur les droits de la personne¹

- Heures de formation obligatoires sur les droits de la personne²
- Heures de formation sur le leadership inclusif³



1 Le temps de formation total correspond à la somme des heures de formation prévues par cours, calculée en multipliant le nombre d'apprenants uniques ayant suivi les cours de formation pertinents par la durée prévue de chaque cours de formation. Cela comprend les employés et les travailleurs occasionnels qui étaient actifs à tout moment entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 octobre 2022, mais qui n'étaient peut-être pas des membres de l'équipe actifs au 31 octobre 2022.

2 Les heures de formation obligatoire sur les droits de la personne comprennent les heures de formation sur la santé et la sécurité, qui représentaient 7 379 heures au 31 octobre 2022. Sont exclues les heures de formation supplémentaires sur la santé et la sécurité, notamment pour des postes et des secteurs d'activité précis.

3 Heures de formation sur le leadership inclusif au 31 octobre 2022. Pour en savoir plus, consultez la section [3.2 Inclusion au travail](#).

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

3.1

Mobilisation des employés

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

À la Banque CIBC, notre objectif est de créer un effectif engagé qui a à cœur d'aider nos clients à passer de leurs idées à la réalité. Nous écoutons activement les employés tout au long de l'année par l'intermédiaire de notre écosystème d'activités visant à prendre le pouls des employés, qui comprend notamment le Sondage annuel auprès des employés, le sondage Prendre le pouls et les sondages sur des sujets de l'heure et sur le cycle de vie.

Nous favorisons la mobilisation des employés en leur offrant des **occasions d'apprentissage et de perfectionnement sur mesure, des possibilités d'avancement intéressantes** et un **programme de rétribution totale concurrentiel**, tout en maintenant **une culture axée sur la santé et le bien-être**. Grâce à ces engagements, nous permettons à nos 49 453 employés permanents de réaliser leurs ambitions professionnelles et leurs objectifs personnels et financiers.

Notre **score de mobilisation des employés**, établi selon les résultats de notre Sondage annuel auprès des employés, nous permet de mesurer notre rendement. Nous sommes conscients que les employés mobilisés ont un excellent moral au travail, accordent une forte priorité au client et offrent leur meilleur rendement à nos parties intéressées. Les milieux de travail qui échouent à créer une culture favorisant une forte mobilisation des employés ont du mal à attirer, retenir et motiver des employés compétents dans un marché concurrentiel.



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Notre approche



Occasions d'apprentissage et de perfectionnement sur mesure

De nos jours, tout le monde aspire à un emploi gratifiant et stimulant. C'est pourquoi nous offrons à nos employés des expériences d'apprentissage tout au long de leur parcours. Nous voulons les aider à acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans le monde du travail d'aujourd'hui, notamment pour se préparer à l'emploi, perfectionner des compétences actuelles ou en acquérir de nouvelles en vue d'un futur emploi.

Nous instaurons une culture qui valorise l'apprentissage pour offrir des formations personnalisées et facilement accessibles dans les canaux numériques (et hybrides), ce qui nous permet de rester branchés, de partager de l'information rapidement et d'acquérir de nouvelles compétences ciblées. Les occasions de perfectionnement sont offertes par l'intermédiaire de diverses plateformes, notamment la formation en ligne et en classe, la formation virtuelle dirigée par un instructeur, les communautés d'apprentissage social et les exercices et l'encadrement en milieu de travail.

Étape	Initiatives de développement des talents
Nouveaux membres de l'équipe Expériences d'apprentissage adaptées, soutien, des évaluations et documents de référence afin d'appuyer l'acquisition des compétences et connaissances nécessaires pour réussir dans leurs fonctions et leur unité d'exploitation ou secteur fonctionnel.	Les nouveaux employés sont accueillis au moyen de 31 programmes d'initiation et de 6 cheminements d'apprentissage autodidactes (apprentissage autonome et numérique), dont notre Programme de formation obligatoire annuel CIBC. Pour en savoir plus, consultez la section 2.1 Éthique des affaires.
Employés actuels Amélioration du rendement par l'accélération de l'apprentissage dans les postes clés en vue de favoriser les résultats d'affaires.	- Nous évaluons les besoins de formation de chaque unité d'exploitation et élaborons des solutions visant à préparer les employés à exercer leurs fonctions. En offrant aux membres du personnel la possibilité d'évaluer leurs compétences et d'établir des objectifs et des plans de perfectionnement, nous veillons à ce que les employés et les équipes obtiennent les bonnes ressources d'apprentissage au bon moment et répondent aux attentes professionnelles et en matière de rendement. Nous encourageons le microapprentissage et avons structuré nos systèmes de manière à favoriser l'apprentissage intégré au flux de travail continu, grâce auquel les employés peuvent suivre de la formation quand ils en ont besoin. Cette approche est soutenue par les pratiques exemplaires du secteur. - Afin d'aider les membres de l'équipe à approfondir leurs savoirs et à mieux comprendre les thèmes émergents liés à la transition énergétique, Marché des capitaux a créé et présenté une série de classes de maître sur des questions technologiques clés. Pour en savoir plus, consultez la section 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques. - Les employés en interaction directe avec les clients du groupe Services bancaires personnels et PME, des centres de contact (Technologie, infrastructure et innovation) et de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs ont amélioré leurs capacités d'interaction avec les clients grâce à une formation de base sur les interactions inclusives avec les clients. Pour en savoir plus, consultez la section 3.3 Services bancaires inclusifs. - Les employés de première ligne et leurs leaders ainsi que les membres de l'équipe occupant d'autres rôles ciblés ont suivi la formation sur le projet de loi C-86, le Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers, afin d'assurer la conformité à la réglementation. Pour en savoir plus, consultez la section 2.3 Engagement envers nos clients.
Programmes du pipeline de leadership Occasions aux jeunes candidats d'acquérir de l'expérience à l'échelle de la banque et de devenir la prochaine génération de leaders.	- Les programmes de rotation du leadership (p. ex., le Programme de perfectionnement en leadership pour les diplômés et le Programme de développement des associés, leadership en technologie) aident les candidats qui terminent leurs programmes d'études supérieures avec brio à se perfectionner rapidement et nous permettent de renforcer notre pipeline de leadership futur. - Le Programme interne de perfectionnement du leadership est un programme de rotation à temps plein conçu pour les employés très performants ayant de l'expérience en technologie. Il leur permet d'acquérir des compétences, de se faire connaître et de poursuivre leur carrière à notre banque.
Institut de leadership CIBC Investissement dans les leaders aujourd'hui pour bâtir la banque de demain.	- Les gestionnaires de personnel non-cadres et les collaborateurs individuels principaux tirent parti des expériences numériques et en direct de l'Académie des gestionnaires de personnel pour approfondir leurs aptitudes de leadership et appliquer leurs apprentissages à la façon dont ils dirigent leurs équipes. En 2022, alors que nous nous adaptons à de nouvelles méthodes de travail et à la nouvelle réalité post-pandémique, tous les gestionnaires de personnel ont pu participer à une expérience de base de la classe de maître sur les aptitudes de leadership, à deux séances en direct de l'Académie des gestionnaires de personnel, ainsi qu'à des activités d'apprentissage autodidactes sur la résilience et la santé mentale. - Les cadres supérieurs de la Banque CIBC ont de nombreuses occasions de renforcer leurs capacités par l'intermédiaire de notre Académie de l'équipe de leadership mondiale, qui leur offre des perspectives externes et des séances de perfectionnement des aptitudes afin d'inciter leurs équipes à accélérer la mise en œuvre de nos stratégies clés. - Les dirigeants les plus haut placés de la Banque CIBC participent également à l'Académie du chef de la direction annuelle afin d'aider les cadres supérieurs à mettre à l'épreuve la stratégie de la Banque CIBC et à évaluer leurs capacités pour l'avenir.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Offrir d'excellentes possibilités d'avancement

Nous offrons aux employés des occasions d'avancement professionnel importantes à l'échelle de la banque. Nous aidons les employés à faire progresser leur carrière à la Banque CIBC en leur permettant d'acquérir des compétences transférables et en les incitant à consulter les offres d'emploi affichées sur notre tableau interne et les occasions de détachement, et ce, dans différents secteurs d'activité.

- Chaque année, tous les employés permanents reçoivent des évaluations du rendement officielles.
- Nous encourageons les gestionnaires de personnel et les employés à avoir des conversations de coaching axées sur l'avenir tout au long de l'année, ainsi qu'à revoir fréquemment les objectifs individuels afin qu'ils s'harmonisent à la stratégie et aux initiatives actuelles de la Banque CIBC.
- Les gestionnaires de personnel disposent d'outils pour effectuer des évaluations du rendement efficaces, notamment une série de modules de cyberapprentissage sur le coaching axé sur la curiosité, la rétroaction franche et attentionnée et le coaching axé sur les objectifs de rendement.

Offrir une rétribution totale concurrentielle

Nous reconnaissons la contribution de nos employés à notre réussite collective grâce à une offre de rétribution totale concurrentielle. Cette offre englobe un salaire, un programme d'avantages flexibles, des régimes de pension et d'épargne-retraite, le Régime d'achat d'actions par les employés, l'Offre bancaire aux employés, un programme de reconnaissance et des primes d'encouragement variables fondées sur le rendement individuel et de l'entreprise.

Nous continuons de peaufiner notre offre afin de nous assurer qu'elle reste concurrentielle par rapport aux pratiques du marché, récompense adéquatement l'apport des employés et reste conforme aux principes de salaire décent, comme le démontre notre engagement de 2022 à offrir un salaire horaire à l'embauche de 25 \$ d'ici la fin de 2025. Consultez la section 3.2 Inclusion au travail pour en savoir plus sur la rémunération sans distinction de genre.

- **Programme Objectifs, Rendement, Réussite de la Banque CIBC :** Il aligne les objectifs individuels et d'équipe sur notre stratégie et nos priorités d'entreprise. Le programme assure la transparence des liens entre le rendement et les primes.
- **Régime de retraite à prestations déterminées :** La Banque CIBC est la seule grande banque canadienne à offrir un régime de retraite à prestations déterminées à tous les employés admissibles, nouveaux et actuels, au Canada. Un tel régime récompense les carrières à long terme à la Banque CIBC et assure la sécurité du revenu des employés tout au long de leur retraite, malgré la volatilité du marché¹.
- **Relevé de rétribution totale :** Nous avons présenté aux employés admissibles au Canada un aperçu personnalisé de leur rétribution totale, qui comprend un résumé de leur rémunération directe et des contributions de la Banque CIBC à leurs autres rétributions. En présentant la valeur complète de notre rétribution totale, nous donnons aux employés les moyens d'atteindre leurs objectifs personnels et financiers.
- **Créateur de moments :** Programme de reconnaissance mondiale de la Banque CIBC qui célèbre les étapes importantes de la carrière d'un employé (dont des offres aux nouveaux employés et lors du départ à la retraite). Le programme Créateur de moments favorise la création de liens et salue les réalisations et les victoires, petites et grandes, par une carte virtuelle et un programme d'échange de points.



100 %

En 2022, tous les employés permanents ont bénéficié d'une évaluation annuelle du rendement.

Créateur de moments a été sélectionné par **O.C. Tanner comme lauréat du prix d'innovation pour une reconnaissance intégrée** – une distinction à l'échelle mondiale.

¹ Les employés permanents à temps plein ou à temps partiel sont admissibles au Régime à prestations déterminées (PD) après un certain nombre d'années de service continu, selon le niveau de leur poste. Ils sont automatiquement inscrits au régime dès qu'ils respectent les critères d'admissibilité.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

Bâtir une culture axée sur la santé et le bien-être

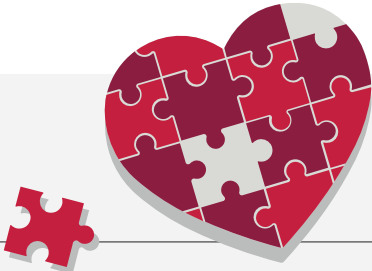
Nous mettons l'accent sur quatre piliers du bien-être : l'esprit, le corps, les finances et la vie. Nous aidons les membres de l'équipe à renforcer leur résilience en offrant les ressources, le milieu de travail et l'encadrement par des leaders dont ils ont besoin pour prendre soin de leur bien-être. En 2022 :

- Nous avons collaboré avec une diététiste pour réaliser six vidéos *Posez-moi toutes vos questions sur la nutrition*, qui peuvent être visionnées sur demande. Nous avons également collaboré avec un spécialiste en santé mentale et en mise en forme pour présenter trois vidéos *Posez-moi toutes vos questions* sur les bienfaits du mouvement sur la santé physique et mentale.
- Nous avons lancé un service de soins de santé virtuels pour permettre aux employés au pays et à leur famille immédiate d'accéder facilement et rapidement à des conseils médicaux.
- Nous avons continué à offrir l'accès à une vidéothèque comprenant plus de 100 vidéos d'experts sur différents sujets liés au bien-être, dont la pleine conscience, la résilience, une saine alimentation, le mouvement et l'activité, la prestation de soins et les finances.

1 Les employés permanents, les employés qui travaillent au moins le nombre d'heures minimal stipulé dans leurs exigences réglementaires locales et les employés en congé non rémunéré sont admissibles aux avantages sociaux.

Points saillants des programmes de bien-être, avantages sociaux et services de soutien de la Banque CIBC

Corps	Esprit
- Régimes de soins médicaux et dentaires et d'assurance complets¹ - Séances d'entraînement virtuelles - Soutien en matière d'adaptation et d'ergonomie au travail, y compris pour les personnes handicapées. Consultez l'encadré Promouvoir l'accessibilité et éliminer les obstacles à l'accès - Couverture de certains médicaments et autres frais médicaux, notamment les coûts liés à la fertilité engagés par une mère porteuse jusqu'à concurrence d'un montant maximal à vie de 15 000 \$ (Canada, États-Unis)¹ - Médicaments liés au VIH/SIDA admissibles jusqu'à 95 % au titre de la protection la plus élevée du régime de soins médicaux pour les employés canadiens admissibles aux avantages sociaux. Médicaments liés au VIH/SIDA selon le montant de la quote-part applicable selon la liste des médicaments sur ordonnance pour les employés américains¹ - Couverture des interventions chirurgicales et procédures spécifiques de transition de genre qui ne sont pas couvertes par les programmes provinciaux d'affirmation de genre, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 10 000 \$ ou d'un maximum viager de 25 000 \$. Cet avantage est également offert aux personnes à charge (Canada, États-Unis)¹	- Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) - Cheminement d'apprentissage de pleine conscience et ressources sur le sujet afin d'adopter des pratiques de pleine conscience - Protection en santé mentale offrant aux employés admissibles aux avantages sociaux et à leurs personnes à charge un remboursement complet des services admissibles offerts par des professionnels agréés, comme des psychologues, des travailleurs sociaux, des psychothérapeutes, des thérapeutes matrimoniaux et familiaux et des conseillers cliniques, jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année au Canada¹ - Thérapie cognitive comportementale en ligne et thérapie virtuelle en direct
Finances	Vie
- Régimes de pension et d'épargne-retraite concurrentiels, y compris des régimes de retraite à prestations déterminées, des régimes à cotisations déterminées et des régimes d'achat d'actions - Les employés permanents canadiens peuvent investir dans notre Régime d'achat d'actions par les employés pour faire fructifier leur épargne et devenir propriétaires de la Banque CIBC¹ - Prêt « Raison d'être » sans intérêt pour que les employés puissent investir en eux-mêmes - Formation en littératie financière (modules, séminaires, webdiffusions) - Réductions sur les solutions de services bancaires courants, de prêts, de placements et d'accumulation de richesse - Accès à des solutions de conseil d'experts financiers professionnels sur des sujets comme la gestion des dettes et la planification de la retraite	- Journée de congé « Raison d'être » rémunérée accordée chaque année afin d'aider les employés à réaliser leurs ambitions - Ententes de travail flexibles (p. ex., horaires flexibles), ainsi que des lieux de travail flexibles grâce à des modèles de travail hybrides et à distance - Vacances concurrentielles, y compris des vacances supplémentaires par étape clé de service franchise et la possibilité d'obtenir 10 jours supplémentaires de congé non rémunérés - Congés pour soins d'enfants rémunérés et non rémunérés, dont une offre améliorée à l'échelle de l'Amérique du Nord de congé payé d'une durée maximale de 17 semaines pour les congés de maternité, parentaux et d'adoption au Canada, ainsi que pour les responsables principaux et secondaires des soins aux enfants aux États-Unis - Parmi les autres options de congé à court terme, mentionnons des congés personnels rémunérés, des congés de maladie rémunérés, des congés rémunérés ou non pour les urgences de la vie et d'autres affaires, des congés de décès rémunérés ou non et des congés rémunérés pour les pratiques traditionnelles des peuples autochtones - Services de garderie de dépannage qui prévoit des dispositions pour la garde des enfants dans des circonstances exceptionnelles



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

Les commentaires des employés ont contribué à façonner notre stratégie sur les méthodes de travail

Nous déployons beaucoup d'efforts pour écouter nos employés et répondre à leurs préoccupations.

L'objectif de notre programme d'écoute est d'obtenir l'avis des employés et de renforcer notre capacité à prendre des décisions éclairées qui soutiennent la réussite de notre entreprise, ancrée dans l'expérience de notre équipe. Le programme donne à chaque employé la chance de s'exprimer et nous permet de surveiller les risques, d'évaluer l'inclusivité et de cibler les points clés à améliorer pour faire de la Banque CIBC un lieu encore meilleur où travailler.

Notre sondage annuel confidentiel auprès des employés nous permet d'obtenir des renseignements pertinents sur l'expérience des employés à la Banque CIBC, notamment sur le milieu de travail, le perfectionnement professionnel, la collaboration, l'autonomie, le bien-être, l'inclusion et la priorité au client. Nous recueillons d'autres commentaires au moyen de trois sondages Prendre le pouls menés durant l'année, de sondage sur les sujets de l'heure (p. ex., la COVID-19), de groupes de discussion et de séances interactives « posez-moi toutes vos questions ».

En 2022, nous avons investi dans un nouvel outil qui nous permet d'élargir la portée de nos sondages Prendre le pouls auprès des employés, afin que les résultats soient inclusifs et qu'ils représentent bien notre effectif. Les résultats du sondage de 2022 ont révélé que le milieu de travail demeure un sujet important. Notre stratégie du milieu de travail a évolué. Le choix du mode de travail est désormais fondé sur les besoins particuliers. Lorsque nos équipes se réunissent, nous veillons à ce que les espaces physiques, comme l'édifice CIBC Square, maximisent la collaboration et la créativité.



30 000

Pour près de 30 000 membres de l'équipe, nous avons intégré le travail hybride à nos normes, car nous reconnaissons que pour certains postes et certaines équipes, la combinaison de travail à distance et de travail sur place peut se révéler très productive.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Résultats de 2022

Mobilisation des employés

Pendant que la situation de la pandémie évoluait en 2022, nous avons continué à faire de la mobilisation des employés une priorité absolue. Ces efforts se reflètent dans notre score de mobilisation des employés de 90 %[†], selon les résultats de notre Sondage auprès des employés. Nos scores de mobilisation des employés sont comparables chez les hommes et les femmes. Plus de 39 000 employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 85 %.

Notre score global de 90 %[†] est l'équivalent de 106 % selon la norme mondiale de Willis Towers Watson pour le secteur des services financiers (la « Norme de WTW »). Le score global de mobilisation des employés de 90 %[†] en 2022 représente une augmentation de 1 % comparativement à 2021. Sous l'effet d'une hausse notable de l'optimisme dans le secteur en 2022, la Norme de WTW a augmenté de trois points de pourcentage sur 12 mois. La Banque CIBC n'a donc pas atteint son objectif, fixé à 109 % de la Norme de WTW, et ce, même si elle a obtenu une note positive quant au score de mobilisation des employés. Pour 2023, notre nouvel objectif est d'atteindre un score de mobilisation des employés d'au moins 91 % ou supérieur à la Norme de WTW.

	2022	2021	2020
Score de mobilisation des employés ¹	90 % [†]	89 % [†]	90 % [†]
Hommes	89 %	-	-
Femmes	90 %	-	-

[†] Nos énoncés d'assurance indépendante et de vérification se trouvent sur notre [site Web](#).
¹ Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section [1.3 Grille de pointage ESG de 2022](#).
² À l'exclusion des employés permanents et temporaires en congé autorisé rémunéré et non rémunéré.
³ Nous avons aussi, dans ce contexte, augmenté le salaire minimum de base à l'équivalent de 20 \$ l'heure.
⁴ Groupes fonctionnels : Administration; Finances; Personnel, culture et marque; Gestion du risque; et Technologie, infrastructure et innovation.

Rétribution totale et rémunération

En juillet 2022, nous avons investi massivement dans notre équipe. Nous avons accordé une augmentation de salaire de 3 % aux employés permanents et temporaires actifs² des niveaux de rémunération 1 à 6 qui étaient admissibles à une augmentation au mérite, incluant notamment les employés de première ligne et du service à la clientèle dans les centres bancaires, les représentants du Centre de contact et les représentants en services financiers. Nous avons aussi haussé notre taux du salaire minimal pour les employés admissibles à une augmentation au mérite, qui était de 17 \$ l'heure au Canada et de 17,50 \$ US aux États-Unis, pour le porter à 20 \$ l'heure³. Dans l'ensemble, ces investissements ont touché directement plus de 25 000 employés permanents et temporaires actifs² à l'échelle de la Banque CIBC, soit environ 54 % de cette tranche de l'effectif. De plus, nous avons commencé à appliquer des augmentations salariales ciblées et stratégiquement alignées pour les employés des niveaux de rémunération 7 à 10 occupant des postes dans l'équipe Technologie et dans nos groupes fonctionnels⁴, en plus de procéder à une réévaluation de la rémunération au mérite à l'échelle de l'organisation.

Nous nous sommes en outre engagés à hausser notre salaire minimum jusqu'à 25 \$ l'heure au Canada et aux États-Unis d'ici la fin de 2025. Grâce à ces investissements, nous serons en excellente position pour continuer d'attirer les meilleurs talents dans un marché concurrentiel et de bien gérer les pressions inflationnistes.

7,2 G\$

en rémunération et en avantages sociaux versés par la Banque CIBC en 2022



« Nous favorisons l'apprentissage au quotidien afin que les employés puissent acquérir les compétences nécessaires pour réaliser les priorités actuelles, se recycler pour réaliser les priorités futures et orienter leur perfectionnement pour réaliser leurs ambitions professionnelles. »

Madeline Avedon,
vice-présidente, Développement des talents,
Banque CIBC

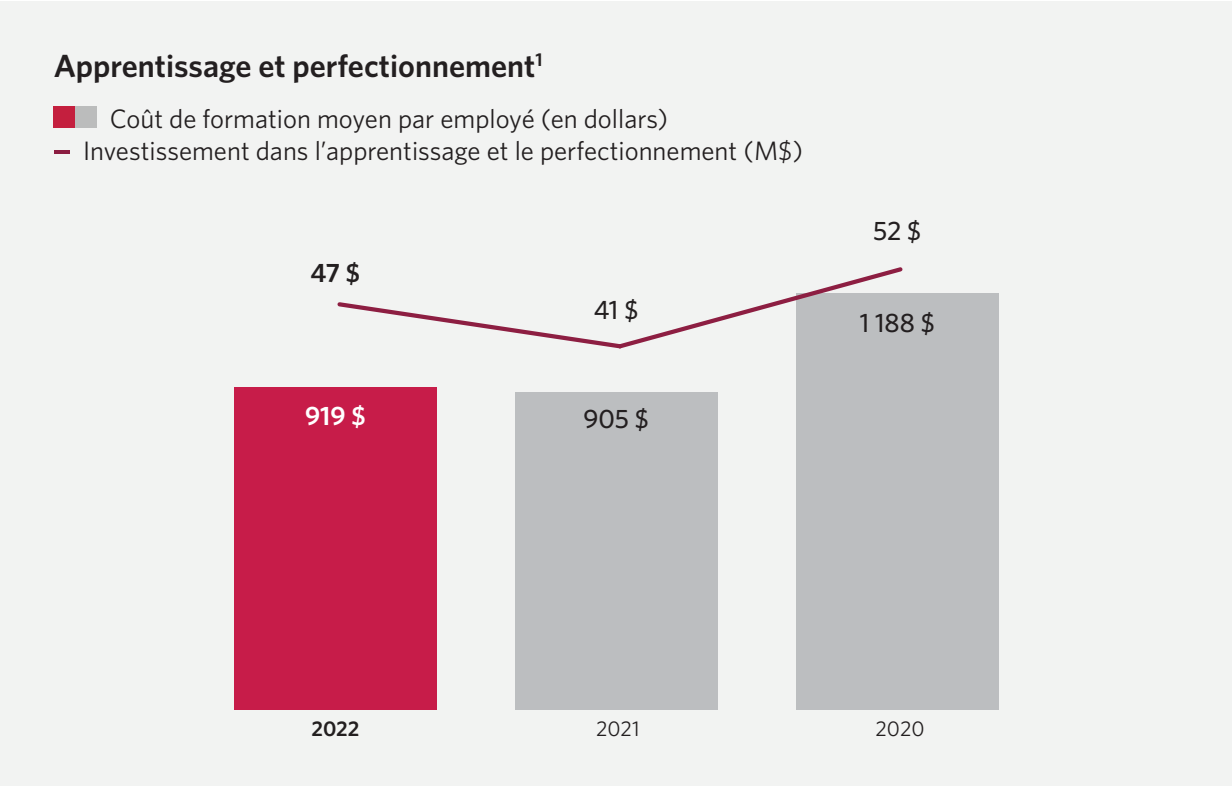
- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

Apprentissage et perfectionnement

En 2022, nous avons investi 47 millions de dollars dans l'apprentissage et le perfectionnement à l'échelle mondiale, une augmentation par rapport à 41 millions de dollars en 2021¹. Les employés ont suivi en moyenne 24,8² heures de formation durant l'année. Cette durée est comparable pour les hommes et les femmes, qui se situent à 24,7 heures et à 24,9 heures, respectivement³. Afin de mieux refléter l'ensemble des activités d'apprentissage du personnel, le nombre moyen d'heures de formation par employé comprenait cette année les activités indiquées dans nos plateformes de formation de premier plan et notre système de gestion de l'apprentissage. Nous continuons également de présenter de nouveaux modules de formation à certains secteurs d'activité et groupes fonctionnels chaque année en fonction de l'arrivée de nouveaux rôles, de nouveaux processus et de nouvelles technologies, et de l'évolution de ces facteurs. Ensemble, ces améliorations ont contribué à l'augmentation du nombre moyen d'heures de formation sur 12 mois. Consultez nos [tableaux de données ESG](#) pour obtenir toutes nos données sur l'apprentissage et le perfectionnement.



Fidéliser les employés talentueux dans un marché du travail concurrentiel

En 2022, notre taux de roulement total était de 19,3 % comparativement à 14,9 % en 2021, ce qui concorde avec les observations du marché du travail^{4,5}. Notre taux de rotation volontaire est quant à lui passé de 11,2 % en 2021 à 14,7 % en 2022^{4,6}. Nous avons commencé à voir des signes de stabilisation de ce dernier. Même s'il y a eu des changements au sein de notre équipe tout au long de l'année, notre investissement continu dans nos talents positionne la Banque CIBC comme un employeur attrayant.

Pour la première fois, nous publions notre taux de rotation volontaire par segment de personnel et groupe d'âge. Notre taux de rotation volontaire chez les femmes est conforme à notre taux à l'échelle mondiale, ce qui témoigne du fait que nous offrons un milieu de travail qui aide tous les employés à réaliser leurs ambitions professionnelles et personnelles. Consultez nos [tableaux de données ESG](#) pour obtenir toutes nos données sur notre taux de rotation.



47 M\$
en investissement dans l'apprentissage et le perfectionnement à l'échelle mondiale¹

62 %
de tous les postes vacants non accessibles aux débutants ont été attribués à des candidats internes; l'importance que nous accordons au perfectionnement et à la requalification des employés crée une culture axée sur la mobilité des compétences⁷

1 Nos dépenses d'investissement mondiales dans l'apprentissage comprennent toutes les dépenses liées à l'apprentissage et au perfectionnement, y compris celles associées aux ETP, pour tous les membres de l'équipe, au 31 octobre 2022. En 2022, nous avons ajouté les coûts des principales plateformes d'apprentissage de la Banque CIBC. Nous avons aussi mis à jour notre méthodologie afin d'exclure les investissements de CIBC FirstCaribbean dans l'apprentissage et le perfectionnement, par souci de cohérence avec le dénominateur lié aux membres de l'équipe. En 2021, nos dépenses d'investissement mondiales dans l'apprentissage ont diminué en raison de l'efficacité de la prestation de nos programmes de formation et d'un reclassement de certains coûts et investissements. Tous les changements s'appliquent à l'avenir et les résultats des années précédentes n'ont pas été retraités.

2 La moyenne des heures de formation est calculée en additionnant la durée estimative de tous les cours terminés, et en divisant cette somme par le nombre total d'apprenants uniques. À l'exclusion des travailleurs occasionnels et du personnel de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon. Cela comprend les employés qui étaient actifs à tout moment entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 octobre 2022, mais qui n'étaient peut-être pas des employés actifs au 31 octobre 2022.

3 Les données des résultats de 2022 sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre 2022.

4 Employés permanents (à l'exception du personnel de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon), à moins d'indication contraire au 31 octobre. Le taux de rotation est basé sur une période fiscale. Il est calculé en divisant le nombre de cessations d'emploi d'employés permanents (temps plein et temps partiel) par l'effectif moyen. L'effectif moyen correspond à la moyenne des effectifs du début et de la fin de la période. Il comprend les employés permanents (temps plein et temps partiel), les employés actifs et les employés en congé rémunéré (à l'exclusion des employés en congé non rémunéré, des employés temporaires, des travailleurs occasionnels et du personnel de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon).

5 Le taux de roulement total comprend les quatre types de cessation d'emploi : les cessations d'emploi volontaires et involontaires, les départs à la retraite et les restructurations de personnel.

6 Le taux de roulement volontaire exclut les départs à la retraite, les restructurations, les cessations d'emploi involontaires et les mouvements internes de personnel.

7 Inclut les employés permanents et temporaires au Canada seulement, à l'exclusion des étudiants, des employés participant à des programmes de rotation et des cadres supérieurs.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés



Perspectives

Afin de continuer à attirer les meilleurs candidats, nous allons suivre nos programmes de rétribution totale pour nous assurer qu'ils demeurent concurrentiels.

En 2023, nous offrirons à nos employés un accès accru à du contenu d'apprentissage et davantage d'occasions de perfectionnement ciblées afin de leur permettre de parfaire leurs compétences et de se préparer pour l'avenir. Les apprenants pourront ainsi accéder à davantage de contenu numérique sur demande afin de renforcer des compétences humaines, professionnelles et technologiques. Ils pourront aussi se réorienter grâce à des programmes spécialisés de perfectionnement des compétences. Les employés pourront cheminer de façon proactive dans leur parcours professionnel afin de réaliser leurs ambitions à court terme et plus vastes. Nous continuerons d'évaluer comment la technologie peut multiplier les occasions de réseautage à l'échelle de notre banque.

Selon nous, de telles initiatives sont essentielles pour offrir aux employés une expérience de mobilisation attrayante et fidéliser les candidats talentueux dans un marché concurrentiel.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

3.2 Inclusion au travail

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

À la Banque CIBC, notre objectif est de bâtir des équipes qui **sont le reflet des clients et des collectivités que nous servons** et qui sont menées par des leaders qui **favorisent un sentiment d'appartenance** et qui **exploitent les points de vue uniques**. Pour y parvenir, nous ancrons de l'inclusion dans nos stratégies de capital humain et d'entreprise et nous nous appuyons sur une structure de gouvernance surveillée par notre président et chef de la direction qui mobilise des milliers de membres des dix réseaux d'affinité de notre banque.

Nous mesurons notre rendement au moyen **d'objectifs de capital humain temporels**, axés sur la représentativité de l'effectif et du leadership et de **l'indice d'appartenance** de notre Sondage annuel auprès des employés. Il en résulte une équipe mobilisée qui crée des idées novatrices, fait la promotion d'une expérience client inclusive et, au bout du compte, nous aide à incarner notre raison d'être.

Pour en savoir plus

- [2.4 Droits de la personne](#)
- [3.3 Services bancaires inclusifs](#)
- [3.4 Apporter davantage à la collectivité](#)



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Notre approche

Une équipe de leadership au diapason d'une stratégie d'inclusion axée sur les résultats

Équipe inclusive  Les équipes de la Banque CIBC sont représentatives des clients et collectivités que nous servons	Leadership inclusif  Les leaders de la Banque CIBC exploitent les points de vue uniques et favorisent un sentiment d'appartenance	Services bancaires inclusifs  Les clients de la Banque CIBC sentent que nous comprenons leurs besoins uniques et que nous nous en soucions	Accessibilité  La Banque CIBC s'efforce de devenir un leader en matière d'accessibilité et d'expériences clients inclusives	Réconciliation  La Banque CIBC s'efforce de faire progresser la réconciliation économique et d'accroître la prospérité des Autochtones au Canada
--	--	---	--	---

La responsabilisation commence par notre président et chef de la direction

Faire de l'inclusion la pierre angulaire de la culture de notre banque commence par notre président et chef de la direction, qui préside le Conseil des leaders de l'inclusion et de la diversité CIBC (CLID) et supervise la mise en œuvre de la stratégie d'inclusion mondiale de la banque. Le CLID reçoit le soutien d'une équipe Inclusion spécialisée, de neuf Comités d'action sur l'inclusion et la diversité composés de cadres supérieurs de toutes les unités d'exploitation stratégiques et de tous les groupes fonctionnels, et des dix réseaux d'affinité de notre banque.

La haute direction et le conseil d'administration évaluent régulièrement les progrès réalisés par rapport aux principaux indicateurs de rendement établis. Chaque membre de notre comité de direction doit atteindre des objectifs à court et à long terme à l'égard des lacunes cernées dans la grille de pointage du capital humain inclusif de son secteur d'activité. Pour en savoir plus, consultez la section 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG et notre résumé du rendement.



« Les leaders doivent éliminer les obstacles et appuyer le cheminement professionnel des personnes qui reflètent le monde où nous vivons. La responsabilisation est essentielle à l'amélioration de l'avancement et de la fidélisation de l'une de nos plus précieuses parties intéressées, notre équipe. »

Victor G. Dodig,
président et chef de la direction,
Banque CIBC

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Les réseaux d'affinité contribuent à façonner notre orientation stratégique

La Banque CIBC compte dix groupes de ressources appelés « réseaux d'affinité ». Ces groupes sont dirigés par des employés qui mobilisent et mettent en relation plus de 25 500¹ membres par la participation à des occasions de réseautage, de formation et de perfectionnement professionnel. Tous les employés sont les bienvenus, qu'ils soient membres ou alliés de la communauté.

Tout au long de l'année, un calendrier d'activités contribue à souligner ce qui est important pour les membres de notre équipe, nos clients et nos collectivités. Parmi ces activités, on compte le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, le Mois de la fierté, la Journée nationale des peuples autochtones et la Journée internationale des personnes handicapées. En plus de favoriser un sentiment d'appartenance au sein de la Banque CIBC, nos réseaux d'affinité nous aident à recueillir les commentaires essentiels des employés au moyen d'exercices d'écoute. En 2022, nous avons organisé des exercices d'écoute avec le conseil d'administration de la Banque CIBC afin de comprendre les obstacles auxquels font face certains segments de personnel, notamment les membres de la communauté noire, les Autochtones et les personnes handicapées au sein de notre équipe. Les mesures à prendre découlant de ces exercices d'écoute ont été mises à profit pour améliorer la stratégie de capital humain de la Banque CIBC.

En 2022, nous avons lancé un nouveau réseau d'affinité, le Réseau des employés anciens combattants, qui apporte du soutien aux anciens combattants, aux réservistes et à leur famille. En partenariat avec ce réseau, nous collaborons avec l'organisme à but non lucratif Coding for Veterans en vue d'appuyer le perfectionnement et le mentorat des anciens combattants, et de constituer un bassin de compétences au sein de la Banque CIBC.



1 Ce chiffre représente la participation totale dans tous les réseaux d'affinité, car les membres peuvent participer à plus d'un réseau.

Équipe inclusive

Nous veillons à ce que notre équipe soit représentative des clients et des collectivités servis par la Banque CIBC. En intégrant des pratiques de gestion équitable des compétences à l'approche de notre banque à l'égard du capital humain, nous contribuons à créer les conditions dans lesquelles chacun peut réaliser son plein potentiel.

Équilibre des genres dans les postes de direction

Notre parcours vers l'équilibre des genres dans les postes de direction demeure une priorité absolue. Là où aucun objectif formel n'a été établi, nous visons à atteindre et à maintenir une représentation de 40 % à 60 % de femmes à tous les échelons. Afin que les femmes soient équitablement représentées, nous faisons régulièrement le suivi des éléments clés de notre processus de gestion des compétences et y donnons suite, notamment en établissant une liste équilibrée des candidats en lice, en identifiant des candidats prometteurs et en fixant des objectifs de recrutement pour des postes précis où les femmes sont sous-représentées.

Afin de démontrer notre engagement, nous sommes signataires de la *Charte pour les femmes dans la finance du Royaume-Uni*, de l'*Accord Catalyst*, de la *déclaration d'intention du Club des 30 % du Canada* et des *Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies*, et nous appuyons le *Club des 30 % du Canada* et les *Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies*. La Banque CIBC collabore également avec les associations 100 Women in Finance et Women in Capital Markets.

Équité salariale

La Banque CIBC s'est engagée à reconnaître et à récompenser équitablement ses employés. Nous supervisons la rémunération des employés afin d'assurer l'équité entre les segments de personnel. De plus, chaque année, nous évaluons et perfectionnons nos programmes de rémunération, ainsi que les structures salariales, afin de nous assurer qu'ils procurent une rémunération uniforme aux employés occupant le même poste. Ces évaluations nous aident à repérer et à corriger en amont les facteurs susceptibles de contribuer à un écart salarial.



25 500¹

membres participent aux réseaux d'affinité de la Banque CIBC dirigés par des employés et y nouent des liens

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Création d'un bassin de compétences inclusif

Pour créer un milieu de travail accessible, où chacun peut réaliser son plein potentiel, nous travaillons activement à ancrer l'inclusion dans la stratégie de capital humain de la Banque CIBC. Pour ce faire, nous collaborons avec les parties intéressées à l'échelle de la banque afin d'éliminer les obstacles à la réussite et d'établir des objectifs ambitieux pour améliorer la représentation dans l'ensemble de l'entreprise. Pour aider à transformer notre effectif, nous entretenons des partenariats stratégiques. En voici quelques exemples :

Partenariat	Description
Women in Capital Markets (WCM)	Le plus grand réseau de relations, de promotion et d'encadrement des femmes professionnelles dans le secteur canadien des marchés financiers.
Black Professionals in Tech Network (BPTN)	Une organisation nord-américaine qui comble les lacunes dans le réseau entre les professionnels de la communauté noire et les possibilités de carrière en technologie. Depuis 2021, la Banque CIBC a embauché plus de 40 membres de l'équipe dans le cadre de ce partenariat. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation pour en savoir plus.
Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)	Depuis 2010, plus de 800 employés CIBC ont agi bénévolement comme mentor auprès de plus de 1 700 nouveaux arrivants par l'intermédiaire du programme de partenariat de mentorat du TRIEC.

Investissement dans la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement

Grâce à une série de programmes de recrutement sur les campus et de formation professionnelle qui permettent d'acquérir rapidement des compétences spécialisées, nous ciblons et recrutons de jeunes talents à quatre moments distincts de leur parcours professionnel : pendant leurs études de premier cycle, après l'obtention de leur diplôme de premier cycle et de deuxième cycle (en administration des affaires ou autre) et pendant qu'ils occupent un emploi à l'interne. Nos programmes comprennent des occasions de stages rémunérés, coopératifs ou non, le Programme de rotation pour les diplômés de Technologie, le Programme de développement des associés, leadership en technologie, le Programme de perfectionnement en leadership pour les diplômés, le Programme de rotation d'emplois de Gestion privée et le programme de perfectionnement des spécialistes en services financiers en campus.

Aux États-Unis, nous collaborons avec des écoles dans des collectivités défavorisées pour offrir des programmes de travail-études à la prochaine génération de leaders. Les étudiants travaillent à la Banque CIBC pour acquérir des compétences professionnelles et profiter d'un encadrement de la part de leurs supérieurs et de leurs collègues de la banque.

Voici d'autres bourses d'études et initiatives de formation appuyées par la Banque CIBC :

Initiative	Description
Bourse d'études de Marchés des capitaux CIBC pour favoriser l'inclusion	Jusqu'à huit subventions assorties de stages rémunérés offertes aux étudiants de premier cycle provenant de groupes sous-représentés dans le secteur des services financiers.
Bourse d'études Women in Asset Management de la Ivey Business School	Une bourse d'études pluriannuelle qui permet à des étudiantes de premier cycle de l'Université Western de participer à un programme de quatre à cinq semaines à la Ivey Business School et à un stage rémunéré de 10 semaines à la Banque CIBC entre leur 2 ^e et 3 ^e année d'études.
Bourse d'études d'inclusion de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs	Une aide financière et des occasions de stages rémunérés offertes à un maximum de six étudiants inscrits à temps plein à un programme de premier cycle et provenant de collectivités sous-représentées dans le secteur des services financiers.
Youth Accelerator de l'Initiative BlackNorth et de la Banque CIBC	Un programme pluriannuel qui vise à éliminer les obstacles aux études postsecondaires au moyen de soutien aux frais de scolarité, de mentorat, d'éducation financière et d'occasions de stages rémunérés et de stages coopératifs. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation pour en savoir plus.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Exemples éloquentes

Occasions d'acquisition et de fidélisation de femmes occupant des postes qui génèrent des revenus

Selon de récentes études, on estime que les femmes hériteront d'actifs financiers et immobiliers totalisant quelque 900 milliards de dollars d'ici 2026. Bon nombre d'entre elles préfèrent travailler avec des conseillères¹, mais ces dernières demeurent sous-représentées dans le secteur des services financiers.

Nous reconnaissons que les femmes peuvent s'épanouir dans tous les postes – et qu'elles le font –, y compris dans les postes rémunérés par commissions et les postes de planification financière et de consultation financière. Cependant, elles doivent souvent surmonter des obstacles à la réalisation de leurs ambitions professionnelles.

En 2022, un peu plus de 13 %² des conseillers en placement à CIBC Wood Gundy étaient des femmes. Pour que les employés reflètent tous les clients que nous servons, nous créons un bassin équilibré de talents et lançons des programmes visant à soutenir les femmes qui occupent des postes en interaction directe avec les clients. Voici nos initiatives et nos engagements actuels :



- 50 % des participants au Programme de rotation d'emplois de Gestion privée de patrimoine, un programme de 12 mois qui permet aux conseillers en placement d'accélérer leur perfectionnement professionnel, sont des femmes.
- Partenariat continu avec Women in Capital Markets visant à améliorer la formation et le perfectionnement des compétences.
- Jumelage de plus de 300 femmes grâce au réseautage, au mentorat par les pairs et à l'accès aux recommandations des clients par l'intermédiaire du Réseau des femmes de Gestion privée, un groupe de ressources dirigé par des employés.

Dans le contexte de notre engagement à faire de l'inclusion la pierre angulaire de la culture de notre banque, nous nous sommes engagés à accroître la représentation des femmes dans les postes qui génèrent des revenus à l'échelle de la banque.

Promouvoir les aptitudes de leadership inclusives au sein de notre équipe³

La Banque CIBC renforce les capacités de son équipe à diriger et à agir en faisant preuve d'inclusion intentionnelle au moyen de solutions sur mesure visant à éliminer les préjugés inconscients et les microagressions pendant les moments clés du cycle des compétences et lors des interactions avec les clients. Notre programme de leadership inclusif renforce les capacités de leadership de tous les employés tout au long de l'année. Plusieurs formats d'apprentissage sont offerts : séances en personne, cyberapprentissage, fiches conseils et caucus et occasions d'apprentissage immédiates et basées sur des scénarios. Le programme comprend ce qui suit :

- **Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion** : Notre programme de leadership phare est assorti d'un parcours d'apprentissage avancé de trois mois sur la lutte contre les préjugés et le racisme qui outille les leaders pour la tenue de conversations difficiles sur l'équité et l'inclusion. Plus long qu'avant, le programme a également gagné en complexité, car nous y apportons constamment des améliorations.
- **Pratiquer l'inclusion intentionnelle** : Formation obligatoire dont l'objectif est d'amener les employés à comprendre comment les préjugés inconscients et les suppositions influencent la prise de décisions et créent des résultats subjectifs au détriment des membres des groupes sous-représentés. Les participants pratiquent l'inclusion intentionnelle afin de repérer et d'interrompre les microagressions.
- **Les 4 saisons de la Réconciliation** : Formation sur la sensibilisation aux différences culturelles, la compréhension de notre histoire commune et la réconciliation économique offerte aux employés canadiens. Consultez la section [Progression de la réconciliation économique](#) pour en savoir plus.

¹ Source : *Women and Wealth - The changing face of wealth in Canada and its implications for financial advisors*, Strategic Insight, article du 17 août 2022, IPC Private Wealth.
² Les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés de Wood Gundy en date du 31 octobre 2022, à l'exclusion des employés temporaires et des employés retraités.
³ Employés permanents à temps plein à l'exclusion des employés en congé rémunéré.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Exemples éloquentes

CIBC Square : conçu pour favoriser l'inclusion

L'édifice CIBC Square, notre nouveau siège social mondial, est une démonstration de la culture d'inclusion de notre banque. La conception de l'espace, effectuée en partenariat avec notre équipe Services immobiliers, le propriétaire de l'immeuble et un consultant en conception inclusive, repose sur trois principes directeurs :

Concevoir sans barrières	- Appliquer les principes de conception inclusive en veillant à ce que l'environnement bâti tienne compte de l'ensemble de la diversité humaine - Encourager la souplesse et l'accessibilité en fournissant aux membres de l'équipe les outils, les technologies et les ressources nécessaires pour travailler efficacement
Favoriser et promouvoir le sentiment d'appartenance	- Refléter les collectivités où nous vivons et travaillons - Rendre les programmes inclusifs en offrant aux collectivités une plateforme pour discuter et faire part de leurs contributions
Tirer parti de l'unicité	- Promouvoir et permettre différentes façons de travailler en encourageant les membres de l'équipe à s'acquitter de leurs tâches selon leur efficacité personnelle, en étant responsables de leurs choix et en ayant la confiance de leurs leaders - Promouvoir la conciliation travail-vie personnelle en encourageant les membres de l'équipe à être véritablement eux-mêmes au travail et à faire entendre leur voix

En adoptant cette stratégie de conception inclusive et en écoutant les employés, nous avons créé un espace axé sur l'avenir du travail, la souplesse et le bien-être des employés et la capacité des membres à donner le meilleur d'eux-mêmes.

- L'édifice CIBC Square, qui devrait obtenir la certification LEED pour les lieux de travail en 2023, comprend ce qui suit :
- Un Espace Legacy pour appuyer des conversations sur la prospérité des Autochtones. Consultez la section [Progression de la réconciliation économique](#) pour en savoir plus.
 - Des salles de réflexion adaptées à la prière, à la méditation et à la réflexion. Les salles comprennent des endroits où les employés musulmans peuvent pratiquer les ablutions, c'est-à-dire se laver avant la prière.
 - Une salle d'allaitement pour permettre aux employées qui reviennent au travail de tirer leur lait dans l'intimité et le confort, et d'avoir accès à un réfrigérateur pour le conserver.

Fonctionnalités d'accessibilité de l'immeuble

- À la fin de 2017, une équipe-conseil sur l'accessibilité pour les employés de CIBC Square a été mise sur pied. L'équipe, composée d'employés qui travaillent dans le domaine de l'accessibilité à l'échelle de la banque ou qui ont une expérience personnelle à ce sujet, a fourni des informations et une expertise précieuses sur la façon dont notre futur milieu de travail devrait être conçu. Voici quelques fonctionnalités d'accessibilité de l'édifice CIBC Square :
- Ascenseurs avec indicateurs de destination audio et visuels pour faciliter les déplacements entre les étages
 - Toilettes neutres accessibles à chaque étage
 - Aire pour les besoins des animaux d'assistance pour les membres de l'équipe et les visiteurs qui en ont
- L'édifice CIBC Square est le premier bureau de la Banque CIBC à intégrer la stratégie de conception inclusive. Nous avons déjà commencé à évaluer comment nous pourrions l'intégrer à d'autres immeubles et bureaux à l'avenir.

Le *Code du bâtiment* de l'Ontario exige un rayon de braquage de 1 500 mm. L'édifice **CIBC Square dépasse cette exigence**, et offre un rayon de 2 100 mm dans la mesure du possible.



« 17 % des membres de notre équipe ont indiqué qu'ils aimeraient pouvoir consacrer plus de temps à leur vie spirituelle ou religieuse. De plus, 12 % des personnes ont indiqué qu'un espace de prière ou de méditation figurait parmi leurs cinq priorités majeures. »

Claudette Knight, vice-présidente, Conception et expérience du milieu de travail, Banque CIBC

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
3.1	Mobilisation des employés
3.2	Inclusion au travail
3.3	Services bancaires inclusifs
3.4	Apporter davantage à la collectivité
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe

Résultats de 2022

Engagements à favoriser une équipe inclusive²

Nous avons continué de réaliser des progrès constants à l'égard des objectifs temporels établis dans notre stratégie d'inclusion, notamment :

- **En 2022, nous avons recruté 6 % d'étudiants dans la communauté noire**, dépassant ainsi notre objectif de 5 %.
- **Le pourcentage de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration est passé de 23 %[†] en 2021 à 24 %[†] en 2022.** Nous sommes en voie d'atteindre notre objectif de 25 % d'ici 2024³.
- **Nous avons atteint notre objectif de représentation de 9 % de personnes handicapées.** Nous avons augmenté la représentation de ce segment d'employés, qui était de 8 % en 2021, grâce à des efforts visant à promouvoir l'ouverture aux autres et en accordant une plus grande priorité au recrutement au moyen de partenariats.
- **Nous avons maintenu à 38 %[†] la représentation des femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration depuis 2021**, conformément à notre objectif de représentation de 35 % à 40 %.

Nous avons établi de nouveaux objectifs pour 2023, notamment :

- Au moins 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (échelle mondiale)
- Au moins 5 % de membres de la communauté noire occupent des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (échelle mondiale)
- Au moins 5 % d'étudiantes et étudiants recrutés dans la communauté noire en 2023 (échelle mondiale)

Nous avons fait d'importants investissements dans les aptitudes de leadership inclusives en déployant des programmes visant à aider notre équipe à pratiquer l'inclusion intentionnelle.

- Lancement d'un nouveau contenu de cyberapprentissage pour aider les employés à comprendre l'histoire unique des peuples autochtones au Canada.
- Déploiement continu de notre programme de formation immersif *Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion* qui a été suivi par 95 % des leaders occupant des postes de cadres supérieurs approuvés par le conseil d'administration⁵.

Nous sommes également restés concentrés sur la réalisation des engagements établis dans notre cadre de réconciliation, dans l'engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth et dans notre feuille de route quinquennale sur l'accessibilité. Pour en savoir plus, consultez les encadrés [Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation](#), [Progression de la réconciliation économique](#) et [Promouvoir l'accessibilité et éliminer les obstacles à l'accès](#).

Représentation dans l'effectif à la Banque CIBC ¹	2022 ²	2021	2020
Au moins 35 % à 40 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2022 (à l'échelle mondiale)	38 % [†]	38 % [†]	33 % [†]
Au moins 25 % de personnes de couleur occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2024 (à l'échelle mondiale) ³	24 % [†]	23 % [†]	20 % [†]
Au moins 4 % de membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2023 (à l'échelle mondiale) ⁴	3 % [†]	3 % [†]	3 % [†]
Au moins 2 % de personnes autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration d'ici 2025 (Canada) ⁴	1 % [†]	1 %	1 %
Au moins 9 % des employés s'identifiant comme des personnes handicapées d'ici 2024 (Canada)	9 % [†]	8 %	7 %
Au moins 3 % des membres du personnel s'identifiant comme des Autochtones d'ici 2024 (Canada)	3 % [†]	3 %	2 %
Au moins 5 % d'étudiants recrutés dans la communauté noire en 2022 (à l'échelle mondiale)	6 %	S. O.	S. O.



95 %

des personnes occupant des postes de cadres supérieurs approuvés par le conseil d'administration ont suivi le programme de formation Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion⁵

[†] Nos énoncés d'assurance indépendante et de vérification se trouvent sur notre [site Web](#).

¹ Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire au 31 octobre (sauf celle de 2020, qui sont en date du 31 décembre).

² Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section [1.3 Grille de pointage ESG de 2022](#).

³ Les données de 2021 et de 2020 reflétaient les membres des minorités visibles au Canada qui s'identifient comme des personnes non blanches, autres que des Autochtones. Les résultats de 2022 concernant les personnes de couleur comprennent celles qui, au Canada, s'identifient comme appartenant à une minorité visible, et en dehors du Canada, s'identifient comme des personnes non blanches.

⁴ Les données de 2021 et de 2020 représentent les membres de la communauté noire au Canada seulement, celles de 2022 sont à l'échelle mondiale.

⁵ Mesure cumulative de tous les cadres supérieurs occupant des postes approuvés par le conseil d'administration qui ont suivi la formation au moins une fois depuis son lancement en 2016.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Suivi de la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes

Nous avons procédé à un examen de la **cible médiane de rémunération directe globale** des femmes par rapport à celle des hommes (à l'exception du chef de la direction), qui a révélé que notre résultat global était de 100 % et que la différence se situait dans notre fourchette cible de 3 % dans tous les segments. Notre examen a également révélé une cible médiane de rémunération directe globale des personnes de couleur équivalant à 99 % de celle des personnes qui ne s'identifient pas comme telles¹.

Un examen de la **cible médiane de rémunération directe globale** des femmes par rapport à celle des hommes (à l'exclusion du chef de la direction) a révélé que nous avons atteint un résultat global de 100 %. Nous étions dans notre fourchette cible de 3 % dans tous les segments, à l'exception des segments de la haute direction, des professionnels principaux et des cadres supérieurs, étant donné le pourcentage plus élevé d'hommes occupant plusieurs de nos postes les plus élevés et les mieux rémunérés. Nous continuons à améliorer sans cesse nos résultats pour ces deux segments en augmentant le pourcentage de femmes occupant des postes mieux rémunérés, et ce, à tous les niveaux de nos unités d'exploitation stratégiques, y compris au niveau des postes de direction.

En 2022, 57 % des postes qui génèrent des revenus étaient occupés par des femmes à l'échelle de l'entreprise. Nous appuyons l'avancement des femmes à des postes de direction et des postes qui génèrent des revenus au moyen de partenariats stratégiques, d'initiatives ciblées et d'améliorations continues des avantages pour répondre aux besoins de notre personnel.

Pour en savoir plus, consultez les sections [Exemples éloquentes](#) et [3.1 Mobilisation des employés](#).

Cible médiane de rémunération directe globale des femmes par rapport à celle des hommes

Segment	Cible médiane de rémunération directe globale des femmes par rapport à celle des hommes (Canada) ¹	
	2022	2021
Dirigeants (à l'exception du chef de la direction)	98 %	97 %
Cadres supérieurs et professionnels principaux	97 %	97 %
Gestionnaires et professionnels	98 %	99 %
Superviseurs et collaborateurs individuels ²	101 %	102 %
Total (à l'exclusion du chef de la direction)	100 %	100 %

1

Les segments ci-dessus comprennent également d'autres postes de niveau équivalent qui ont été déterminés selon des facteurs comme le niveau de responsabilité, la complexité et l'étendue des responsabilités liées au poste. Afin d'assurer une base de comparaison équivalente, cette analyse se fonde sur la cible de rémunération directe totale d'un équivalent temps plein, soit la somme du salaire de base et de la cible annuelle de rémunération incitative, pour les employés au Canada, à l'exclusion des postes de vente de première ligne et des participants à des programmes de rémunération spécialisés. Les résultats de 2021 concernant la direction ont été modifiés, car la population a été élargie afin que tous les dirigeants, à l'exception du chef de la direction, soient inclus.

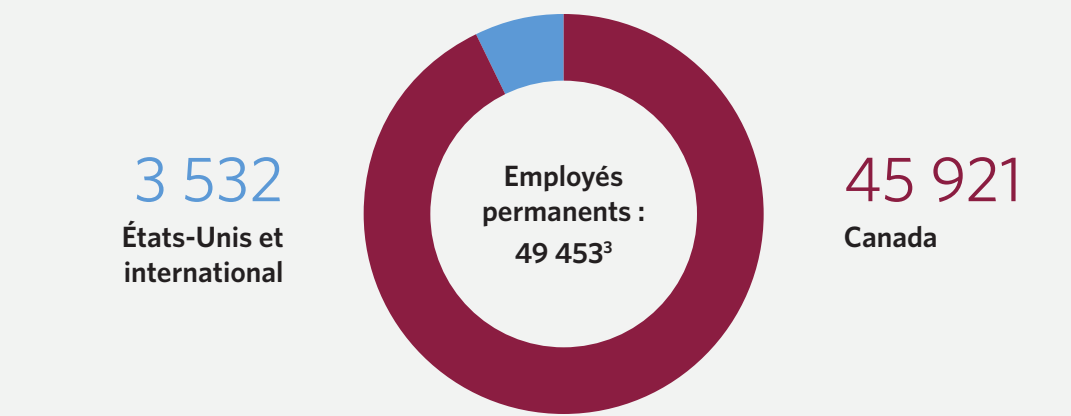
2

Ce segment a été renommé afin de mieux refléter la population visée. La méthode de calcul et la portée n'ont pas changé.

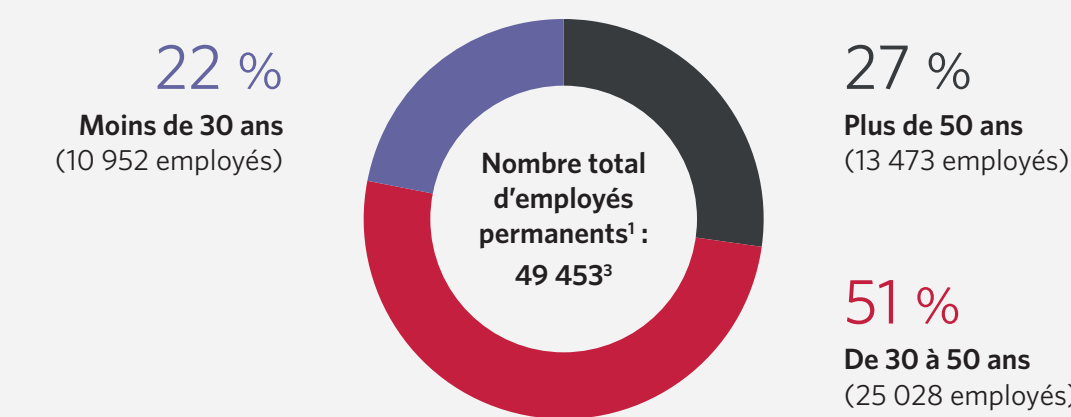
3

Comprend les employés permanents actifs et en congé autorisé rémunéré au 31 octobre 2022. À l'exclusion de CIBC Mellon et de CIBC FirstCaribbean.

Employés de la Banque CIBC en 2022



Groupes d'âge des employés de la Banque CIBC en 2022



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe



Perspectives

En 2023, nous poursuivrons nos efforts pour faire de l'inclusion la pierre angulaire de la culture de notre banque, éliminer les obstacles et promouvoir une gestion équitable des talents.

Nous accélérerons les initiatives qui appuient l'avancement des membres de la communauté noire et des peuples autochtones à des postes de direction. Nous accélérerons également la mise en œuvre de notre programme Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion parmi les employés qui se rapprochent de postes de cadres supérieurs. De plus, nous continuerons à organiser des exercices de couverture pour faire connaître l'histoire commune des peuples autochtones et non autochtones au Canada au moyen d'histoires.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

À l'avant-plan

Promouvoir l'accessibilité et éliminer les obstacles à l'accès

Nous nous sommes donné la mission d'ancrer l'inclusion dans notre façon de faire des affaires en misant sur une conception inclusive qui vise l'accessibilité en priorité. Nous avons l'ambition de devenir un leader en matière d'accessibilité en améliorant l'expérience des employés et des clients qui ont l'habitude de se heurter à des obstacles à l'emploi et à l'accès aux services bancaires.

Feuille de route quinquennale sur l'accessibilité

Le Comité d'action sur l'accessibilité (CAA) est composé de leaders à l'échelle de la banque qui sont responsables d'accélérer nos progrès en vue de devenir un chef de file de l'accessibilité, et ce, par la mise en œuvre de la feuille de route quinquennale sur l'accessibilité de la Banque CIBC. La feuille de route comprend quatre champs de travail et dix initiatives stratégiques qui sont soutenus par des cibles quantitatives. Elle fait l'objet de rapports trimestriels qui sont présentés au Conseil des leaders de l'inclusion et de la diversité de la Banque CIBC, présidé par notre président et chef de la direction.

Inclusion au travail

La Banque CIBC a été la première institution financière canadienne à devenir signataire de l'initiative mondiale The Valuable 500, qui encourage les chefs d'entreprise à inscrire l'inclusion des personnes handicapées au programme de leur direction.

Pour veiller à ce que notre effectif soit le reflet des clients et des collectivités que nous servons, nous avons atteint notre objectif visant une représentation d'au moins 9 % de personnes s'identifiant comme des personnes handicapées au sein de notre effectif au Canada à la fin de 2022¹.

Nous collaborons activement avec les parties intéressées à l'échelle de la Banque CIBC pour éliminer les obstacles à la réussite. Voici certaines des initiatives qui ont été achevées en 2022 ou qui sont toujours en cours :

- Nous avons sélectionné des vidéos pour le Carrefour d'apprentissage sur l'accessibilité afin de renseigner les

membres de l'équipe sur l'inclusion en milieu de travail et de leur donner des conseils favorisant des réunions virtuelles, des présentations et des entrevues accessibles.

- Nous avons continué d'offrir aux membres de l'équipe du soutien en matière d'adaptation des lieux de travail, notamment en offrant des solutions technologiques d'assistance, des troussees ZoomText et JAWS et l'extension Dragon Chrome pour un accès fluide et sans obstacle.
- Nous avons élargi le soutien à l'interne en offrant notamment des services d'interprétation en langue des signes américaine et de transcription et sous-titrage en temps réel des communications aux membres de notre équipe sourds ou malentendants, ainsi que des services d'accompagnateur et de lecteur.
- Nous avons établi un partenariat avec Lime Connect, le plus grand réseau d'étudiants universitaires et de professionnels à potentiel élevé vivant avec un handicap, y compris des anciens combattants, et Specialisterne, un chef de file international de la mobilisation des candidats issus de la neurodiversité pour aider à créer un bassin de compétences inclusif. Depuis 2015, la Banque CIBC a embauché plus de 85 membres de l'équipe par l'intermédiaire de Specialisterne.

Services bancaires inclusifs

Nous nous engageons à soutenir les ambitions de tous les clients, y compris les personnes handicapées, en leur offrant des produits et des services bancaires inclusifs ainsi qu'une expérience client inclusive.

Voici des améliorations apportées en 2022 pour nos clients :

- Nous avons remanié les pages sur l'accessibilité du site Web de la Banque CIBC afin qu'il soit facile pour les clients de trouver les renseignements dont ils ont besoin.
- Nous avons lancé un centre de ressources interne pour que les membres de l'équipe de première ligne puissent accéder aux renseignements et aux ressources et apporter un meilleur soutien à la clientèle handicapée.
- Nous avons lancé une campagne pour promouvoir le régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI) et informer les clients handicapés de la façon dont le produit peut les aider à réaliser leurs objectifs de retraite. En 2022, nous avons facilité l'accès au REEI en réduisant les délais de traitement.
- Nous avons demandé à l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) de réaliser une étude sur l'utilisation des

cartes de crédit et de débit par les personnes atteintes d'un handicap visuel. Les résultats de cette étude orienteront la conception des futurs produits de cartes CIBC.

- Nous avons créé des porte-cartes en braille et en gros caractères pour les cartes de crédit, de débit et prépayées, afin d'offrir une expérience plus inclusive.
- Nous avons tenu notre première activité communautaire destinée à la clientèle en l'honneur de la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité à laquelle a participé Luke Anderson, leader communautaire et créateur de changement. Cette activité a permis de promouvoir l'importance des services bancaires inclusifs auprès de nos clients et de la collectivité et a généré plus de 1 000 visionnements.

Apporter davantage à la collectivité

En 2022, la Banque CIBC a versé plus de 3 millions de dollars pour soutenir la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement de la communauté des personnes handicapées, notamment à la Marche des dix sous du Canada et aux organismes Timbres de Pâques et Good Foot. Voici quelques initiatives notables :

- Nous avons terminé la deuxième phase du Défi de conception inclusive MaRS-CIBC, « Support at Work » (article en anglais), dont l'objectif est de repérer les obstacles à l'emploi auxquels les personnes handicapées sont confrontées et d'y trouver des solutions. L'équipe du partenariat Accommodating and Communicating about Episodic Disabilities (ACED) de l'Institute for Work and Health a remporté le grand prix de 50 000 \$ pour la création d'un outil en ligne. Cet outil convivial aide les personnes handicapées à cerner les exigences d'emploi susceptibles de créer des obstacles et offre des stratégies pour leur permettre d'obtenir un soutien personnalisé au travail grâce auquel elles pourront s'épanouir.
- Nous avons annoncé une Alliance pour un impact social avec Microsoft visant à combler l'écart de compétences numériques au Canada. Pour en savoir plus, consultez nos sections Exemples éloquents.
- Dans le contexte de notre soutien pluriannuel à l'Hôpital de réadaptation pour enfants Holland Bloorview, nous avons appuyé le *volet lié à l'expérience vécue* du Ward Summer Research Student Program, par l'intermédiaire duquel l'établissement embauche un étudiant handicapé pour assurer l'inclusion des jeunes handicapés dans la recherche pédiatrique.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

3.3

Services bancaires inclusifs

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Notre objectif est d'éliminer les obstacles à l'accès aux services bancaires afin de promouvoir l'inclusion sociale et la prospérité économique pour tous. Nous y parvenons en intégrant l'inclusion à notre façon de mener nos activités, en adaptant nos produits et services aux besoins uniques de nos clients et en investissant dans le renforcement des collectivités que nous servons.

Nous mesurons notre rendement au moyen **d'objectifs basés sur les résultats** qui visent le segment de clientèle autochtone, les PME et l'éducation financière. Pour la Banque CIBC, « faire du bien » et « bien faire » ne sont pas considérés comme des objectifs distincts; investir dans la prospérité des collectivités que nous servons profite à tous. Les institutions qui répondent mal aux besoins de leur clientèle risquent de ternir leur réputation et de perdre des clients.

Pour en savoir plus

- [Site Web sur l'inclusion](#)
- [Les femmes et l'argent - Banque CIBC](#)
- [Accessibilité à la Banque CIBC](#)
- [Politique à l'égard de l'accessibilité du service à la clientèle de la Banque CIBC](#)
- [Marchés autochtones CIBC](#)
- [Réconciliation](#)
- [Soutien aux entrepreneurs de la communauté noire](#)



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Notre approche

Renforcer les aptitudes de leadership inclusives de nos équipes de première ligne¹

Nous renforçons les capacités de l'équipe à promouvoir l'inclusion et le sentiment d'appartenance. En complément à nos programmes de formation des employés, nous avons mis en place une formation particulière afin d'aider les employés de première ligne à éliminer les préjugés et les microagressions lors des interactions avec les clients.

- **Coaching sur des expériences client inclusives** : Plus de 1 000 gestionnaires de personnel (72 %) de Services bancaires personnels et PME ont suivi un programme de huit semaines sur des pratiques exemplaires à appliquer pour soutenir et encadrer les employés de première ligne en cas de transmissions au palier supérieur liée au racisme et à la discrimination. Le programme a préparé les gestionnaires en leur donnant des conseils sur la façon de désamorcer les problèmes et d'y répondre de manière inclusive et équitable pour tous les clients.
- **Interactions inclusives avec les clients** : Plus de 24 000 employés en interaction directe avec les clients (97 %) des centres de contact de Services bancaires personnels et PME (Technologie, infrastructure et innovation) et de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs ont suivi ce cours de cyberapprentissage qui aide à promouvoir un comportement axé sur la raison d'être, et ce, en comprenant les besoins uniques de nos clients et en étant sincèrement attentionnés et toujours professionnels. Les participants reconnaissent les stéréotypes et utilisent des tactiques pour regagner la confiance des clients en cas d'erreurs. La formation est suivie de deux discussions de 15 minutes animées par le leader et visant à soutenir l'apprentissage.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous renforçons nos capacités de leadership inclusif, consultez la section [3.2 Inclusion au travail](#).



97 %

des employés en interaction directe avec les clients ayant suivi la formation sur les interactions inclusives avec les clients ont davantage conscience des préjugés dans les interactions et sont mieux outillés pour regagner la confiance des clients en cas d'erreurs^{1,2}



¹ Employés permanents à temps plein, à l'exclusion des employés en congé rémunéré.
² Plus de 24 000 employés en interaction directe avec les clients des centres de contact de Services bancaires personnels et PME (Technologie, infrastructure et innovation) et de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs (97 %) ont suivi le cours de cyberapprentissage sur les interactions inclusives avec les clients.

Création d'installations et de services accessibles

Nous nous engageons à soutenir les ambitions de tous les clients, y compris les personnes handicapées, en leur offrant des produits et des services bancaires inclusifs ainsi qu'une expérience client inclusive. Nous répondons aux besoins d'accessibilité des clients dans le respect des principes d'indépendance, de dignité, d'intégration et d'égalité des chances. Ainsi :

- Chaque nouveau centre bancaire CIBC est conçu pour offrir un accès sans obstacle, depuis les stationnements jusqu'aux comptoirs, aux guichets automatiques bancaires et aux vestibules.
- Nos guichets automatiques bancaires Accès pour tous sont assortis de caractéristiques telles l'accessibilité aux fauteuils roulants et des commandes de volume.
- Les canaux de services bancaires téléphoniques et numériques de la Banque CIBC comprennent les plus récentes fonctions d'accessibilités, comme une technologie de pointe de reconnaissance de la parole permettant de vérifier l'identité des appelants.

Pour en savoir plus sur les efforts que nous déployons pour devenir un chef de file de l'accessibilité, consultez la section [Promouvoir l'accessibilité et éliminer les obstacles à l'accès](#).



Obstacles à l'accessibilité

Quand il est question d'accessibilité, on parle souvent d'obstacles. Mais que sont-ils au juste? Un obstacle représente tout élément qui empêche une personne de participer pleinement à la vie de sa société.

Un obstacle peut être physique (p. ex., escaliers), architectural (p. ex., la conception d'un espace), comportemental (p. ex., préjugés) ou informationnel ou technologique (p. ex., sites Web ou outils inaccessibles).

À la Banque CIBC, nous nous efforçons d'améliorer l'expérience des employés et des clients qui ont l'habitude de se heurter à des obstacles à l'emploi et à l'accès aux services bancaires.

Création de solutions financières équitables pour tous les clients

Nous accueillons et servons tous les segments de la population, et continuons d'adapter nos offres pour répondre aux besoins uniques de notre clientèle. Conscients que certaines collectivités se heurtent à des obstacles quand elles veulent accéder au système financier officiel et l'utiliser, nous travaillons à la création de solutions financières équitables pour l'ensemble des clients et des collectivités.

Nous menons régulièrement des sondages, des études de marché et des groupes de discussion afin de comprendre les besoins de nos clients. Les renseignements recueillis auprès de nos clients servent à créer de nouveaux produits et services, à déterminer des thèmes traités dans les ressources informatives gratuites et à repérer des occasions de nouveaux partenariats stratégiques.

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
3.1	Mobilisation des employés
3.2	Inclusion au travail
3.3	Services bancaires inclusifs
3.4	Apporter davantage à la collectivité
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe

Principales initiatives et nouveautés par segments de clientèle

Segment de clientèle	Principales initiatives et nouveautés
Petites et moyennes entreprises (PME)	- Nous avons établi un partenariat avec Pollinate pour lancer Tyl par la Banque CIBC, une plateforme infonuagique axée sur le numérique qui permet d'accepter des paiements en toute sécurité, qui fournit une technologie de point de vente facile d'usage et qui aide les utilisateurs à administrer des programmes de fidélisation. - Nous avons continué de collaborer avec 44 organismes communautaires du Midwest américain afin d'offrir un produit de microcrédit unique (sans frais et à faible taux d'intérêt) aux diplômés de programmes de formation en entrepreneuriat locaux pour les entreprises en démarrage et émergentes. En 2022, nous avons approuvé 134 microprêts nouveaux et renouvelés, pour un total de plus de 900 000 \$ US.
Personnes handicapées	Pour en savoir plus sur l'expérience client inclusive, consultez la section Promouvoir l'accessibilité et éliminer les obstacles à l'accès.
Membres de la communauté noire	Le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires vise à aider les entrepreneurs de la communauté noire à réaliser leur ambition de démarrer, d'exploiter et de faire croître leur entreprise. Consultez l'encadré Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation pour en savoir plus.
Peuples autochtones	Nous avons continué de mettre l'accent sur l'amélioration du programme de prêts résidentiels pour Autochtones. Consultez la section Progression de la réconciliation économique pour en savoir plus sur notre cadre de réconciliation et la stratégie de Services bancaires aux autochtones.
Femmes	Nous avons organisé l'atelier virtuel « Renforcer l'autonomie des femmes dans la nouvelle normalité », lors duquel des expertes chevronnées ont présenté les tendances en évolution qui touchent les femmes de nos jours, des conseils sur le cheminement de carrière, des mesures à prendre pour faire fructifier l'épargne et les placements, et des conseils sur l'établissement d'objectifs en vue transformer votre esprit, votre corps et votre vie. L'activité a attiré près de 5 000 personnes.
Membres de la communauté GLBTQ+	La série Conseils Intelli CIBC proposait des articles adaptés aux membres de la communauté LGBTQ+. Ces articles présentaient notamment des conseils sur la planification successorale et des conseils financiers en matière de planification familiale.
Nouveaux arrivants	Au Canada, nous offrons aux nouveaux arrivants un forfait de bienvenue comprenant un compte-chèques sans frais pendant deux ans; un accès au crédit sans antécédents de crédit; des séminaires de formation; un site Web destiné aux nouveaux arrivants offert en plusieurs langues; et des services bancaires offerts dans plus de 50 langues.
Collectivités à revenu faible ou modeste	- Au Canada, nous offrons des comptes, des cartes de crédit et d'autres services sans frais et à frais modiques, comme notre Compte-chèques Accès quotidien CIBC^{MD} et notre carte Aventura^{MD} CIBC Visa*. - Aux États-Unis, nous offrons le compte EasyPath Access CIBC, un compte-chèques ayant obtenu la certification nationale Bank On, offert sans frais mensuels, ni solde minimum, ni frais de découvert, car de tels frais et minimums peuvent nuire de façon disproportionnée aux consommateurs à faible revenu. - Dans le contexte de son initiative pour le logement aux États-Unis, la Banque CIBC s'est engagée à verser à des promoteurs locaux 10 millions de dollars américains en financement de projets de construction flexible aux États-Unis¹. Dans le cadre de ce programme, des propriétés vacantes sont achetées et rénovées par des entrepreneurs présélectionnés. L'accent est mis sur le soutien aux PME des collectivités où se trouvent les propriétés. En 2022, nous avons accordé du financement à quatre propriétés, portant à plus de 8,7 millions de dollars américains le financement total de ce programme. - Le groupe Prêts, Développement communautaire, États-Unis, vise, par ses offres de produits adaptées, à accroître ou à préserver le parc de logements locatifs abordables dans les collectivités que nous servons. Pour en savoir plus, lisez les sections Exemples éloquents.
Aînés	Nous respectons volontairement les sept principes du Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés. Pour en savoir plus, consultez notre Énoncé de responsabilité envers le public - Canada 2022.
Jeunes	Lancée en 2022, la solution bancaire sans frais Départ Intelli CIBC est offerte aux clients de 25 ans et moins. Pour en savoir plus, consultez les sections Exemples éloquents.

1 L'initiative pour le logement de la Banque CIBC a été lancée en 2014. Il s'agit d'un engagement continu.

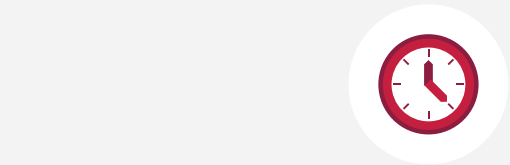


- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Soutien au bien-être financier de tous les clients

Les besoins de chacun de nos clients étant uniques, nous utilisons différentes méthodes pour soutenir leur bien-être financier. Nous avons réitéré la priorité que nous accordons à l'éducation financière afin de mieux soutenir les collectivités défavorisées qui font face depuis toujours à des obstacles à l'accès aux services bancaires. Les membres de notre équipe de première ligne s'engagent à renseigner les clients sur les options financières et à leur expliquer clairement les modalités et les renseignements financiers. Nos conseils d'expert sont transmis à l'occasion de conversations individuelles avec les clients et d'événements virtuels gratuits animés par des experts.

Nous continuons également de mettre à jour et d'améliorer nos ressources en ligne. Notre site Web et nos applications mobiles comportent des renseignements, des conseils et des outils sur divers sujets, comme la budgétisation, la gestion des liquidités, la réduction de l'endettement, les finances familiales, l'accession à la propriété, la planification de la retraite, et plus encore. Notre équipe s'engage également à offrir des renseignements financiers aux collectivités défavorisées par l'intermédiaire de nos programmes de bénévolat des employés. Pour en savoir plus, consultez la section [3.4 Apporter davantage à la collectivité](#).



59 000
heures de formation sur l'inclusion suivies par les employés pour renforcer les capacités de leadership de notre banque et contribuer à faire de l'inclusion la pierre angulaire de la culture de la Banque CIBC¹

1 Employés permanents à temps plein à l'exclusion des employés en congé rémunéré.
2 En 2020, nous avons annoncé un nouvel objectif visant à faire croître de 10 % nos activités de services bancaires aux entreprises pour les autochtones. En 2020, nous avons dépassé cet objectif et fait croître de 23 % les activités dans ce segment. En 2021, nous avons révisé cet objectif pour y inclure les activités de gestion des avoirs et l'avons augmenté à 15 % sur trois ans. Les données sur le rendement de 2021 ne sont pas prises en compte dans le nouvel objectif. Consultez les notes de bas de page de la section [1.3 Grille de pointage ESG de 2022](#) pour en savoir plus.
3 La *Community Reinvestment Act* des États-Unis stipule que les banques américaines doivent répondre aux besoins de leurs collectivités, y compris à ceux des personnes touchant un revenu faible à modeste et dans les régions à revenu faible ou modeste. Les activités de développement communautaire permettant d'y parvenir sont les suivantes : soutien aux logements abordables, services communautaires pour les personnes touchant un revenu faible à modeste, aide aux PME et revitalisation des zones délaissées.
4 Le nombre de logements financés reflète à la fois les logements au taux du marché et les logements abordables dans chaque projet. Selon les directives réglementaires américaines, les projets qui comptent plus de 50 % de logements abordables peuvent être pris en compte dans ce programme.

Résultats de 2022

Maintien d'une forte croissance de nos activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les Autochtones

En 2022, nous nous sommes fixé un nouvel objectif de croissance de 26 % sur trois ans de nos activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les Autochtones (de 2022 à 2024). Cette même année, nous avons enregistré une croissance de 24 % des activités dans ce segment. Ce segment continue de connaître une croissance organique importante en raison des transferts continus aux nations autochtones et de la participation accrue des collectivités et des gouvernements autochtones à l'économie privée. Notre notoriété grandissante au sein de la communauté autochtone et nos efforts accrus dans ce segment ont contribué à nous positionner en tant que société de services financiers de confiance pour la clientèle autochtone. Consultez l'encadré [Progression de la réconciliation économique](#) pour en savoir plus.

Activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les Autochtones¹

%	2022	2021	2020
Croissance de nos activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les Autochtones ²	24 %	19 %	S. O.

Maintien du soutien aux programmes de développement communautaire aux États-Unis³

Nous avons continué de créer une valeur économique partagée avec les États-Unis grâce à nos programmes de développement communautaire, notamment notre **programme de financement de logements locatifs multifamiliaux abordables aux États-Unis** et notre **programme d'aide au paiement des frais de clôture aux États-Unis**.

- Nous avons fourni 129 millions de dollars américains de prêts destinés à l'acquisition et à la préservation de 370 logements abordables en 2022, soit une baisse par rapport aux 1 114 logements de l'année précédente⁴.
- Nous avons versé 424 350 \$ US en aide au paiement des frais de clôture, ou 217 subventions, à des propriétaires américains, soit une baisse par rapport aux 407 subventions de 2021.

En 2022, ces programmes ont été affectés par des problèmes économiques qui ont touché un grand nombre de personnes. L'augmentation des taux d'intérêt a entraîné une baisse importante des demandes de prêt hypothécaire et a créé des lacunes de financement pour les promoteurs communautaires, ce qui a contribué à la baisse du nombre de projets de logements abordables mis sur pied en 2022. Malgré ces facteurs économiques, nous avons continué d'étendre notre programme de développement communautaire à d'autres marchés américains en 2022, afin d'offrir ces programmes essentiels à d'autres collectivités sous-représentées. Pour en savoir plus sur ces programmes, consultez nos [tableaux de données ESG](#).

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Éducation financière

En 2022, nous avons élargi de 70 % notre réseau de partenaires internes de la Banque CIBC qui soutiennent nos initiatives d'éducation financière, ce qui nous a permis d'accroître notre portée et d'avoir un plus grand impact sur les clients et les collectivités. Après avoir dépassé notre objectif triennal précédent, nous nous sommes fixé en 2022 l'objectif d'amener 250 000 participants à s'inscrire à des activités d'éducation financière entre 2022 et 2024. En 2022, plus de 78 400 clients ont participé à ces activités, soit 31 % de notre nouvel objectif. Des ateliers personnalisés, notamment Conseils financiers aux étudiants et Votre parcours vers votre bien-être financier et votre indépendance, un atelier créé pour les clients autochtones, nous ont permis de mieux rejoindre les collectivités défavorisées. À la suite de consultations menées auprès de leaders de plusieurs communautés autochtones, l'atelier a été modifié afin que son contenu tienne davantage compte des besoins des membres de la communauté. Des documents à distribuer résumant les sujets abordés ont également été ajoutés. Nous sommes en voie d'atteindre notre nouvel objectif d'amener 250 000 clients à participer à des activités d'éducation financière d'ici 2024.

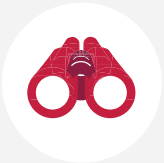
	2022	2021	2020
Participants ayant pris part à des séminaires et à des activités de formation financière ¹	78 400	74 000	52 600

Autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les PME

Nous avons continué de soutenir activement les ambitions de croissance des propriétaires de PME en atteignant – et même en dépassant – notre objectif de 9 milliards de dollars un an plus tôt que prévu. En 2022, nous avons établi un nouvel objectif de 10 milliards de dollars en autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les PME sur trois ans (de 2022 à 2024). Nous avons accordé 4,6 milliards de dollars en autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les PME, soit 46 % de l'objectif, au cours de la première année. Ce montant comprend les prêts accordés aux entrepreneurs de la communauté noire dans le contexte du Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires.

	2022	2021	2020
Montant des autorisations de crédit nouvelles ou accrues pour les PME (en milliards de dollars) ^{1,2}	4,6 \$	4,8 \$	3,5 \$

1 Consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022 pour en savoir plus. Les données sur le rendement de 2021 et de 2020 ne sont pas prises en compte dans le nouvel objectif établi en 2022.
2 La mesure est considérée au niveau de la relation avec le client, c'est-à-dire les entités juridiques qui ont été regroupées dans une relation, indiquant généralement qu'elles appartiennent aux mêmes personnes.



Perspectives

À l'appui de la mise en œuvre continue de notre cadre de réconciliation, nous avons mis au point notre stratégie pour les peuples autochtones pour Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises. Cette dernière comprend des initiatives visant à soutenir l'entrepreneuriat autochtone et à offrir des services bancaires courants accessibles et des ressources personnalisées en ligne.

Nous renforcerons également notre capacité à offrir une approche unique à davantage de marchés aux États-Unis grâce à l'ouverture de deux nouveaux centres bancaires. CIBC Bank USA offre des prêts aux entreprises en démarrage et de la formation en entrepreneuriat à l'échelle communautaire et compte des directeurs relationnels attitrés. Grâce à ces initiatives, CIBC Bank USA offre un programme unique aux États-Unis qui appuie la croissance des PME dans les régions où nous exerçons nos activités.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Exemples éloquentes

Créer une prospérité économique commune grâce à des initiatives de logement abordable

La Banque CIBC s'engage à aider les collectivités en offrant des solutions de logement abordable. Notre groupe Prêts, Développement communautaire, États-Unis vise à préserver et à augmenter le parc de logements locatifs abordables dans les collectivités que nous servons au moyen d'offres de produits personnalisés.

Nous offrons des solutions de financement sur mesure directement aux promoteurs de logements multifamiliaux abordables, qu'ils combinent à des subventions, à des octrois, à des crédits d'impôt pour le logement abordable, à des bons fondés sur le projet ou à des contrats émanant du département américain du Logement et de l'Urbanisme. En 2022, nous avons accordé **129 millions de dollars en prêts destinés à l'acquisition et à la préservation de logements abordables**, dont :

- **27,9 millions de dollars américains** pour la construction de The Foglia Residences, un projet de **logements communautaires abordables uniques pour les personnes atteintes d'un handicap visuel et aux anciens combattants**. La banque a également effectué un placement en actions totalisant **30,2 millions de dollars américains**. Le projet permettra la création de 76 logements supervisés permanents et abordables pour les familles à faible revenu. Il s'agit du premier projet bénéficiant d'un crédit d'impôt pour le logement abordable aux États-Unis qui s'adresse spécifiquement aux personnes atteintes d'un handicap visuel.



Carlton Apartments, un immeuble de 68 logements dans le quartier Uptown de Chicago, offre des logements abordables et des services sociaux à des gens ayant des besoins particuliers.

- 13 millions de dollars américains en placement en actions dans Carlton Apartments, un projet qui permettra **de préserver 68 logements abordables pour les personnes qui se trouvent, ou sont à risque de se trouver en situation d'itinérance ou qui s'identifient comme personne handicapée**.
- 18 millions de dollars américains en crédit relais pour la construction d'un **projet de 45 logements abordables de deux ou trois chambres conçus pour des familles** dans un secteur où il n'y a pas suffisamment de logements abordables.

En plus d'offrir des solutions de financement par actions et par emprunts, nous avons accordé des subventions à des agences de conseils agréées par le département américain du Logement et de l'Urbanisme qui s'efforcent de rendre les logements abordables accessibles dans leurs collectivités et offrent des programmes de formation et d'attestation aux acheteurs de maison. En 2022, nous avons versé 200 000 \$ US à des agences de conseils agréées par le département américain du Logement et de l'Urbanisme.

1 Le nombre de logements financés reflète à la fois les logements au taux du marché et les logements abordables dans chaque projet. Selon les directives réglementaires américaines, les projets qui comptent plus de 50 % de logements abordables peuvent être pris en compte dans ce programme.



129 M\$ US

en prêts destinés à l'acquisition et à la préservation de logements abordables

370

logements abordables entreront sur le marché en 2022 grâce aux prêts communautaires de la Banque CIBC aux États-Unis¹

« Pour trop de gens, faire face à l'augmentation du coût de la vie et se trouver un logement abordable représente un défi. La création d'une prospérité économique commune n'est possible que si nous permettons à toutes les collectivités de prospérer et de participer pleinement à la société grâce à des solutions de logement abordable. »

Victor G. Dodig, président et chef de la direction, Banque CIBC

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 3.1 Mobilisation des employés
- 3.2 Inclusion au travail
- 3.3 Services bancaires inclusifs
- 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

À l'avant-plan

Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation

Nous collaborons avec des associations locales pour éliminer les obstacles, former la prochaine génération de leaders et investir dans l'inclusion financière.

Exemples éloquentes

En 2022, la Banque CIBC a lancé le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires¹ qui vise à aider les entrepreneurs de la communauté noire à réaliser leur ambition de démarrer, d'exploiter et de faire croître leur entreprise.

Nous nous sommes engagés à accorder **15 millions de dollars en prêts à des entrepreneurs de la communauté noire**. Nous avons attribué 13 millions de dollars en prêts aux entreprises et 2 millions de dollars en prêts non remboursables ou subventions. Les entrepreneurs peuvent demander un prêt allant jusqu'à 250 000 \$ pour de l'équipement, des améliorations locatives et le fonds de roulement.

Afin de renforcer leurs activités, les entrepreneurs qui ne sont pas admissibles aux emprunts traditionnels peuvent présenter une demande de prêt non remboursable et profiter des services de soutien complets offerts par l'intermédiaire de notre partenariat avec le Black Opportunity Fund (BOF). En partenariat avec la Chambre de commerce noire du Canada, nous offrons également du mentorat, de l'éducation financière et de la planification des affaires aux entrepreneurs.

Pour nous assurer de comprendre les besoins uniques de nos clients, nous avons sélectionné plus de 50 spécialistes pour travailler avec des entrepreneurs de la communauté noire à l'échelle de notre réseau de services bancaires de détail.

Depuis le lancement du programme en 2022, nous avons **collaboré activement avec plus de 1 600 entrepreneurs**, dont Little West Indies Food Market, ROVN et The Bernese Barista, et avons **accordé des facilités de crédit à hauteur de plus de 4 millions de dollars**.

Le commerce Little West Indies Food Market a vu le jour en 2021 à Clarington, en Ontario. Il a été fondé par un frère et une sœur qui souhaitaient offrir des ingrédients frais, des aliments séchés et des produits de beauté antillais à cette ville du sud de l'Ontario. Le commerce vend également des produits de fournisseurs locaux et de



fournisseurs issus de la communauté PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) et propose des plats à emporter à sa clientèle. La Banque CIBC a aiguillé l'entreprise vers la Chambre de commerce noire du Canada, qui a fourni des services complets, y compris de l'aide pour rédiger un plan d'affaires et pour effectuer des prévisions financières, et du mentorat.

ROVN est un salon de barbier mobile situé à Ottawa, en Ontario, qui répond aux besoins de ses clients à l'horaire chargé en amenant le salon directement à eux. En éliminant le temps de déplacement, il permet aux clients de maximiser leur efficacité. Le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires a permis à l'entreprise d'acheter une nouvelle fourgonnette Sprinter et l'équipement nécessaire pour la convertir en salon de barbier mobile.

«

Nous avons toujours été impressionnés par l'engagement de la Banque CIBC à éliminer les obstacles systémiques qui empêchent les entreprises dirigées par des Noirs d'accéder équitablement à des capitaux et à des occasions de prospérer. Leur engagement envers cet objectif était évident bien avant l'actuel éveil face au racisme envers les Noirs à l'échelle mondiale. Dans la foulée de cet éveil, leur engagement n'a fait que se renforcer. L'investissement de 2 millions de dollars de la Banque CIBC dans le Black Opportunity Fund nous a permis d'offrir un soutien financier non remboursable aux entrepreneurs de la communauté noire inscrits à des programmes de renforcement des capacités nécessaires. »

Craig Wellington,
directeur général,
Black Opportunity Fund

1 Les entreprises détenues par des entrepreneurs qui s'identifient comme étant des membres de la communauté noire sont admissibles au programme.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

À l'avant-plan (suite)

Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation (suite)

Engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth

En 2020, le président et chef de la direction de la Banque CIBC a signé l'engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth. Dans le contexte de cette initiative, la Banque CIBC et d'autres chefs de file du secteur ont pris des engagements publics visant à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs. Ces engagements comprennent l'élimination des obstacles qui empêchent les employés de réaliser leur plein potentiel, des efforts de sensibilisation sur les biais inconscients et la lutte contre le racisme, ainsi que des dons d'entreprise accrus en soutien à la communauté noire. Depuis la signature de l'engagement en juillet 2020, la Banque CIBC a réalisé des progrès importants par rapport à ses engagements.



Engagement des chefs de la direction	1	2	3	4
	Dans le contexte de l'Initiative BlackNorth, nous redoublerons d'efforts pour faire de nos milieux de travail des endroits de confiance où l'on peut avoir des conversations complexes et parfois difficiles sur le racisme systémique envers les Noirs, et nous veillerons à ce qu'aucun obstacle n'empêche les employés noirs de progresser dans l'entreprise.	Dans le contexte de l'Initiative BlackNorth, nous mettrons en œuvre des programmes de sensibilisation aux préjugés inconscients et à la lutte contre le racisme ou améliorerons ceux déjà en place.	Nous transmettrons les pratiques exemplaires et les pratiques infructueuses.	Nous créerons et communiquerons des plans stratégiques d'inclusion et de diversité à notre conseil d'administration.
Progrès par rapport aux engagements	Depuis 2020, nous avons tenu des exercices d'écoute avec des centaines d'employés du Réseau des employés noirs de la Banque CIBC afin de mieux comprendre les expériences des membres de la communauté noire. En 2022, nous avons organisé des exercices d'écoute avec le conseil d'administration de la Banque CIBC et les employés qui font partie de la communauté noire sur nos progrès dans la lutte contre le racisme envers les Noirs et les autres formes de racisme systémique. Les commentaires et les mesures à prendre découlant des exercices d'écoute ont été intégrés à la stratégie de capital humain de la Banque CIBC et à sa stratégie axée sur le client.	Nous avons continué à offrir le cours <i>Pratiquer l'inclusion intentionnelle</i>. En 2021, nous avons lancé une formation obligatoire pour tous les employés afin de renforcer leurs capacités à comprendre et à interrompre les microagressions, ainsi qu'à comprendre comment les préjugés et les stéréotypes créent des obstacles pour les personnes de couleur et d'autres groupes sous-représentés. Dans l'ensemble, 97 % des employés ont maintenant terminé cette formation. En 2022, la formation a été suivie par 9 243 employés¹.	La Banque CIBC est un membre actif du groupe consultatif de pairs de l'Initiative BlackNorth.	Chaque année, nous faisons le point sur notre stratégie d'inclusion auprès du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (CRRPD) du conseil d'administration de la Banque CIBC. - En 2022, nous avons notamment fait le point sur nos progrès réalisés par rapport à la lutte contre le racisme systémique envers les Noirs, aux engagements des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth et aux initiatives visant à répondre aux besoins uniques des clients de la communauté noire. - De plus, notre président et chef de la direction préside le Conseil des leaders de l'inclusion et de la diversité CIBC (CLID), qui supervise la mise en œuvre de la stratégie d'inclusion mondiale de la banque.

1 Employés permanents à temps plein à l'exclusion des employés en congé rémunéré.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

À l'avant-plan (suite)

Collaboration avec les leaders de la communauté noire pour multiplier les possibilités de transformation (suite)

Engagement des chefs de la direction de l'Initiative BlackNorth (suite)



Engagement des chefs de la direction	5 Grâce à l'Initiative BlackNorth, nous veillerons à ce que les membres de la communauté noire du Canada soient au courant des occasions d'emploi dans notre organisation et à leur en réserver, notamment en nous engageant à atteindre un objectif d'embauche d'au moins 5 % d'étudiants recrutés dans la communauté noire. Par l'intermédiaire de l'Initiative BlackNorth, nous investirons au moins 3 % des dons et commandites d'entreprise d'ici 2025 pour promouvoir les investissements et créer des débouchés économiques dans la communauté noire.	6 Nous mobiliserons le cadre de gouvernance d'entreprise du Canada. L'Initiative BlackNorth vise à inclure à la fois les présidents du conseil d'administration et les chefs de la direction afin de favoriser l'inclusion des leaders noirs dans les conseils d'administration, dans les équipes de haute direction et parmi les cadres supérieurs. De plus, étant donné qu'un objectif concret est un moteur de changement, nous fixons un objectif minimal de 3,5 % de leaders noirs occupant des postes de cadres supérieurs au Canada d'ici 2025.	7 Nous créerons des conditions propices à la réussite. Comme dans toutes les entreprises, ce qui est mesuré est géré. Il est donc essentiel de recueillir des données sur la race et l'origine ethnique, y compris auprès des employés noirs, afin de comprendre où se situent nos lacunes et de constater les progrès que nous accomplissons.
Progrès par rapport aux engagements	En 2022 : 6 % des étudiants embauchés au Canada se sont identifiés comme appartenant à la communauté noire. - La Banque CIBC a investi plus de 4,1 millions de dollars dans des organismes communautaires offrant des programmes visant à éliminer les obstacles à l'emploi et à l'éducation pour les membres de la communauté noire. Cet investissement dépasse l'objectif de 3 % et représente environ 7 %¹ de nos dons et de nos commandites communautaires annuels au Canada. Pour en savoir plus, consultez la section 3.4 Apporter davantage à la collectivité.	- La Banque CIBC a établi un objectif d'au moins 5 % de leaders de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)² d'ici 2025. - À la fin de 2022, 3 %[†] des cadres supérieurs occupant des postes approuvés par le conseil d'administration (à l'échelle mondiale)² et 7 % des membres du conseil d'administration de la Banque CIBC s'identifiaient comme appartenant à la communauté noire.	- La Banque CIBC recueille différentes données d'autodéclaration auprès des membres de l'équipe et des candidats externes afin de veiller à l'équité de ses processus d'embauche et de gestion des compétences. Le mécanisme de collecte de données comprend une question sur la race et l'origine ethnique qui permet aux membres de l'équipe et aux candidats de s'identifier comme membres de la communauté noire. - En 2021, d'autres cibles liées à l'inclusion ont été ajoutées aux facteurs ESG qui représentent 10 % du facteur de rendement opérationnel. Pour en savoir plus, consultez la section 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG.

† Nos énoncés d'assurance indépendante et de vérification se trouvent sur notre site Web.

1 En 2022, nous avons révisé notre méthodologie pour ce calcul afin de représenter nos investissements dans des organismes communautaires offrant des programmes voués à éliminer les obstacles à l'emploi et à l'éducation auxquels se heurte la communauté noire sous forme de pourcentage du total annuel de nos dons d'entreprise et de nos commandites communautaires. Selon cette nouvelle méthodologie, notre investissement de 2021 s'établit à 4,5 % du total de nos dons d'entreprise et de nos commandites communautaires, en excluant notre don initial de 70 millions de dollars à la Fondation CIBC.

2 Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section [1.3 Grille de pointage ESG de 2022](#).

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

3.4 Apporter davantage à la collectivité

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

À la Banque CIBC, notre objectif est de favoriser des changements sociaux et économiques positifs en phase avec notre raison d'être commune : vous aider à passer de vos idées à la réalité. Nous créons du changement par les **dons d'entreprise, les commandites communautaires, les collectes de fonds, la Fondation CIBC et le bénévolat et les dons des membres de l'Équipe CIBC**. Ces engagements nous permettent d'appuyer diverses causes communautaires, d'avoir une incidence mesurable et de faire progresser notre objectif commun à long terme de favoriser l'inclusion économique pour tous.

Nous reconnaissons que le dynamisme des collectivités est primordial pour nos clients, pour nos employés et pour la durabilité de notre entreprise et de la société dans son ensemble. Nous avons la responsabilité de redonner aux collectivités où nous exerçons nos activités et d'aider à créer un monde où chaque idée est une possibilité. Nous mesurons notre rendement en fonction de notre objectif philanthropique de **350 millions de dollars (2019-2023), de 100 000 heures de bénévolat annuel par l'Équipe CIBC** et en veillant à ce que **la Fondation CIBC verse au moins 5 %¹ du total de ses actifs par année**.

1 Consultez les notes de base de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022 pour en savoir plus.



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Notre approche

Investir dans nos collectivités grâce au bénévolat et aux dons de l'Équipe CIBC

L'Équipe CIBC a à cœur de laisser leur marque dans nos collectivités. Le programme Ensemble pour le changement CIBC encourage les membres de l'Équipe CIBC à redonner à un organisme de bienfaisance ou à but non lucratif de leur choix en faisant des dons, des collectes de fonds et du bénévolat. Ce programme offert toute l'année permet à nos employés de participer activement à nos collectivités et d'obtenir des dollars de récompense en échange de bénévolat, dollars qu'ils peuvent remettre à un organisme de bienfaisance ou à but non lucratif de leur choix. Nous permettons aux membres de l'Équipe CIBC de redonner à la collectivité en leur offrant des occasions de bénévolat en personne, virtuelles, individuelles ou en groupe.

La Fondation CIBC crée des occasions sociales et économiques pour tous

La Fondation CIBC vise à augmenter son fonds de dotation à 155 millions de dollars et à décaisser au moins 5 %¹ du total de ses actifs chaque année. Le conseil d'administration de la Fondation CIBC approuve les investissements visant à soutenir les organismes ciblant la lutte contre le cancer, l'inclusion dans nos collectivités et l'éducation financière. La Fondation CIBC vise à améliorer l'accès aux études et aux perspectives d'emploi dans les collectivités défavorisées. Les activités de la Fondation CIBC sont régies par un conseil d'administration, auquel siègent deux administrateurs externes indépendants, et par des sous-comités composés de membres diversifiés et talentueux du personnel de la Banque CIBC.



1 Consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022 pour en savoir plus.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

En 2022, la Banque CIBC, l'Équipe CIBC et la Fondation CIBC ont concentré leurs efforts sur trois grandes priorités : la recherche sur le cancer, la promotion de l'inclusion dans nos collectivités et l'investissement dans les leaders de demain.

Principaux points saillants en 2022 de la Banque CIBC, de l'Équipe CIBC et de la Fondation CIBC

Axe prioritaire	Nos priorités	Initiatives de 2022
Soutien à la recherche sur le cancer	Notre objectif : Créer un avenir où personne n'aura à craindre un diagnostic de cancer Nous investissons dans : Des organisations dont les activités comprennent : - de la recherche sur le cancer et des traitements, du dépistage et des diagnostics de cancer (72 % de notre financement); - des programmes de bien-être, de survie, de soutien aux patients et autres (28 % de notre financement).	- À titre de commanditaire principal de la Course à la vie CIBC de la Société canadienne du cancer, l'Équipe CIBC a recueilli plus de 2,7 millions de dollars en 2022. Depuis 1997, l'activité a permis de recueillir un total de 435 millions de dollars, dont 60 millions ont été recueillis par l'Équipe CIBC. - L'Équipe CIBC a recueilli plus de 360 000 \$ à l'échelle mondiale pour Movember et a remporté le Défi bancaire Movember en se classant au 4^e rang mondial des entreprises ayant amassé des fonds. L'Équipe CIBC a recueilli plus de 4,7 millions de dollars depuis 2008. - La Banque CIBC s'est engagée à donner un million de dollars à la Fondation du Centre universitaire de santé McGill dédié à Opal, une application novatrice créée par le centre pour soutenir leur ambition d'offrir des soins intégrés exceptionnels, axés sur les patients, aux personnes atteintes du cancer. - Lors de sa participation à la 26^e édition du Tour CIBC Charles-Bruneau, l'Équipe CIBC a amassé 900 000 \$ en soutien à la recherche sur le cancer pédiatrique de la Fondation Charles-Bruneau. Depuis 2006, elle a recueilli plus de 10 millions de dollars.
Promotion de l'inclusion dans nos collectivités	Notre objectif : Éliminer les obstacles à la réalisation des ambitions afin d'aider la prochaine génération de leaders grâce à un meilleur accès aux études et aux perspectives d'emploi Nous investissons dans : Des solutions novatrices visant à aider les membres de la communauté noire, les personnes handicapées et les peuples autochtones. Il s'agit notamment de projets, programmes ou services offerts au Canada qui favorisent de meilleurs résultats d'emploi et l'accès aux études.	- Nous avons versé plus de 11,2 millions de dollars à des organismes de soutien aux personnes handicapées, à la communauté autochtone et aux membres de la communauté noire. - La Banque CIBC a créé la nouvelle Alliance pour un impact social en partenariat avec Microsoft Canada, qui vise à réduire collectivement les obstacles et à rendre toute possibilité plus accessible au Canada. Pour en savoir plus sur cette alliance, consultez les sections Exemples éloquents. - CIBC Bank USA a effectué des investissements stratégiques de 7 millions de dollars afin de promouvoir l'indépendance économique et l'autodétermination et de combler l'écart de richesse racial. Pour en savoir plus, lisez les sections Exemples éloquents¹. - Nous continuons d'investir dans des organismes communautaires qui éliminent les obstacles à la réalisation des idées et donnent accès à des occasions aux femmes et aux filles, comme Interval House, BC Women's Health Foundation, Ellevest Network, Women in Capital Markets et le Projet Prospérité. - Nous avons établi un partenariat avec le Network for Teaching Entrepreneurship (NFTE) pour renseigner les jeunes de collectivités à faible revenu de Chicago et de St. Louis sur l'entrepreneuriat et encourager l'esprit d'entreprise. Au cours des cinq dernières années, nous avons versé plus de 40 000 \$ US en soutien au programme et nos professionnels ont consacré bénévolement environ 162 heures aux étudiants, en personne et virtuellement. En 2022, le NFTE de St. Louis a décerné à la Banque CIBC le prix Corporate Volunteer of the Year.
Investissement dans les futurs leaders	Notre objectif : Offrir des outils et des ressources pour aider à améliorer la littératie financière et les connaissances financières dans notre société Nous investissons dans : Des initiatives qui aident les gens à acquérir les compétences, les connaissances et la confiance dont ils ont besoin pour parvenir au bien-être financier pour la vie.	- Ensemble, la Banque CIBC et l'Équipe CIBC ont investi plus de 925 000 \$ dans des programmes de formation financière partout au Canada. - Nous avons travaillé avec le Big Shoulders Fund Schools pour la neuvième année afin d'enseigner des concepts financiers aux élèves de huit écoles de Chicago en utilisant le programme Money Savvy Generation. - En partenariat avec Braven, 85 employés de la Banque CIBC ont mené des entrevues virtuelles avec des étudiants de niveau collégial à New York et à Chicago dans le but d'aider des étudiants de première génération sous-représentés à acquérir des compétences utiles lors d'une entrevue d'embauche. 200 membres de l'équipe CIBC au Canada et aux États-Unis ont fait plus de 1 000 heures de bénévolat et offert 123 programmes auprès de Junior Achievement. Grâce à notre partenariat et à l'engagement bénévole de la Banque CIBC, nous avons touché environ 14 500 étudiants. En 2022, CIBC Bank USA a reçu le prix Above and Beyond pour le bénévolat de l'Équipe CIBC auprès de Junior Achievement dans des écoles publiques de Chicago.

1 Ces investissements ne sont pas pris en compte dans l'objectif philanthropique de 350 millions de dollars de la Banque CIBC.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

3.1 Mobilisation des employés

3.2 Inclusion au travail

3.3 Services bancaires inclusifs

3.4 Apporter davantage à la collectivité

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Résultats de 2022

La Fondation CIBC fait des investissements communautaires significatifs dès la première année

Au cours de sa première année d'activité, la Fondation CIBC a versé plus de 3,5 millions de dollars à 68 organismes de bienfaisance au Canada, notamment Canada en programmation, First Nations Technology Council, Marche des dix sous du Canada et Powerplay Young Entrepreneurs. Ce montant représente 5 % de la contribution initiale de 70 millions de dollars de la Banque CIBC en 2021.

La principale activité de collecte de fonds annuelle de la Fondation CIBC, la Journée du miracle CIBC, a permis de recueillir environ 7 millions de dollars en 2022 au moyen de l'événement de décembre 2021 et des autres activités tenues durant l'année. Depuis 1984, l'activité a permis d'amasser plus de 267 millions de dollars à l'échelle mondiale. Le produit du fonds de la Journée du miracle permet d'offrir un soutien continu à des organismes de bienfaisance qui contribuent à améliorer la vie des enfants et des jeunes des collectivités défavorisées. Nos partenaires sont, entre autres, l'organisme Grands Frères Grandes Sœurs du Canada, Campfire Circle et la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants. Chaque année, à la Journée du miracle CIBC, notre équipe Marchés des capitaux et les employés de Wood Gundy font don d'une partie de leurs honoraires et commissions pour aider les enfants à accéder à des services et à des programmes de soutien.

Objectif philanthropique de 350 millions de dollars de la Banque CIBC dépassé et nouvel engagement ambitieux sur 10 ans

Nous avons dépassé notre objectif de dons de 350 millions de dollars un an plus tôt que prévu. En effet, depuis l'établissement de notre objectif en 2019, nous avons versé 368 millions de dollars¹ en dons. En 2022, nous avons versé plus de 81 millions de dollars en dons de l'entreprise et des employés en soutien à plus de 3 800 organismes de bienfaisance, sans but lucratif et communautaires à l'échelle mondiale. Comme nous avons atteint notre objectif, nous en établissons un autre, encore plus ambitieux, afin d'améliorer encore plus les choses dans la collectivité. Notre nouvel objectif est de verser 800 millions de dollars sur 10 ans à compter de 2023. En tant qu'Entreprise généreuse d'Imagine Canada, la Banque CIBC continue de verser au moins 1 % de ses bénéfices avant impôts annuellement pour renforcer les collectivités.

Dons en réponse à des crises humanitaires et à des catastrophes naturelles

Dans le contexte de notre objectif philanthropique de 350 millions de dollars, la Banque CIBC a donné en 2022 plus d'un million de dollars en réponse à des crises humanitaires et à des catastrophes naturelles.

- Nous avons contribué aux efforts d'aide humanitaire en Ukraine et avons offert du soutien aux besoins immédiats des Ukrainiens qui cherchent à se réinstaller au Canada, notamment en ce qui a trait au logement, à la nourriture, aux vêtements, à l'emploi et à d'autres biens de première nécessité.
- Nous avons offert du soutien aux efforts de secours liés à plusieurs catastrophes naturelles internationales par l'intermédiaire de la Croix-Rouge canadienne et de la Croix-Rouge américaine, entre autres aux collectivités touchées par l'ouragan Ian et les inondations au Pakistan.
- Nous avons offert du soutien aux victimes de catastrophes naturelles à Hay River et Kátł'odeeche First Nation, en Colombie-Britannique, dans la région de l'Atlantique et dans l'est du Québec par l'intermédiaire d'organismes comme Centraide, la Croix-Rouge canadienne et plusieurs organismes locaux de soutien aux collectivités.
- Après avoir consulté la communauté, nous avons fait un don à la Nation crie James Smith et à la Shock Trauma Air Rescue Service Foundation (STARS) à la suite des événements tragiques survenus dans la Nation crie James Smith et les communautés environnantes, notamment Weldon, en Saskatchewan.

Investir dans nos collectivités grâce au bénévolat et aux dons de l'Équipe CIBC

Au cours de l'année, l'Équipe CIBC au Canada a consacré plus de 112 000 heures de bénévolat à des causes importantes, soit une augmentation par rapport à 2021, où plus de 99 000 heures avaient été effectuées. Pour permettre aux membres de l'Équipe CIBC de redonner à des causes importantes, nous leur offrons des occasions de bénévolat virtuelles et en personne. Nous avons établi un nouvel objectif de 1 000 000 d'heures de bénévolat par l'Équipe CIBC sur 10 ans (de 2023 à 2032).

Les dons et les collectes de fonds des employés ont permis de recueillir 22 millions de dollars pour diverses campagnes sur notre plateforme de dons et de bénévolat. Sur cette plateforme, les employés peuvent faire des dons à l'organisme de bienfaisance ou à but non lucratif de leur choix. Ces résultats témoignent de la culture sincèrement attentionnée de l'Équipe CIBC et de sa volonté de redonner aux causes qui lui tiennent à cœur.

Contributions de l'entreprise et des employés

(en millions de dollars)	2022	2021	2020
Dons de l'entreprise ²	40 \$ ³	99 \$ ⁴	27 \$
Commandites communautaires ²	19 \$	15 \$ ⁵	29 \$
Dons des employés (Équipe CIBC) ⁶	22 \$	19 \$	19 \$
Total	81 \$	133 \$	75 \$



81 M\$

versés en 2022 par la Banque CIBC et ses employés

1 Comprend les dons d'entreprise, y compris 10 millions de dollars de dons en 2022 et 80 millions de dollars depuis 2021 à la Fondation CIBC, les commandites d'entreprise et les dons et collectes de fonds des employés. Les dons d'entreprise et les commandites communautaires s'entendent de contributions que la Banque CIBC verse au profit d'organismes de bienfaisance et à but non lucratif, y compris à la Fondation CIBC, et qui suivent les principes de contribution établis par la certification Entreprise généreuse d'Imagine Canada. Les commandites communautaires comprennent aussi des contributions versées à des organismes qui peuvent avoir une structure à but lucratif, mais destinées à des activités à visée sociale qui profitent à la collectivité. Le terme « Équipe CIBC » désigne les employés permanents et les retraités qui font des dons ou mènent des collectes de fonds pour soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, notamment la collecte de fonds de la Journée du miracle CIBC.

2 Consultez la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022 pour en savoir plus.

3 Comprend un don de 10 millions de dollars à la Fondation CIBC et 0,53 million de dollars en salaires versés aux employés qui ont fait du bénévolat pendant les heures de travail. Les dons d'entreprise de 2022 ne comprennent pas les dons de la Fondation CIBC, qui sont déjà compris dans les dons de la Banque CIBC à la Fondation CIBC.

4 Comprend un don initial de 70 millions de dollars versé à la Fondation CIBC.

5 En 2021, la méthode relative aux commandites communautaires a été révisée. Les données de 2020 ci-dessus n'ont pas été retraitées.

6 Consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022 pour en savoir plus.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Exemples éloquentes

CIBC Bank USA a effectué des investissements stratégiques de 7 millions de dollars pour aider à combler l'écart de richesse racial

En 2022, CIBC Bank USA a effectué trois investissements totalisant 7 millions de dollars américains afin de promouvoir l'indépendance économique et l'autodétermination des membres de la communauté noire et des personnes de couleur et de contribuer à combler l'écart de richesse racial. Les investissements visaient à préserver des logements abordables dans des secteurs clés et à renforcer les capacités des promoteurs issus de minorités.

Investissement de 1 million de dollars américains dans la First Independence Bank (FIB)

La FIB est l'une des 19 institutions de dépôt détenues par des minorités désignées comme des membres de la communauté noire. Elle détient également la certification américaine Community Development Financial Institution.

Le capital recueilli aidera la FIB à élargir et à élaborer des programmes de soutien à l'accession à la propriété et au développement commercial des minorités.



Investissement de 5 millions de dollars américains dans le Emerging Minority Developer Fund du National Equity Fund (NEF)

Le Emerging Minority Developer Fund du NEF vise à accroître la diversité au sein des promoteurs tirant parti des crédits d'impôt pour le logement abordable. Le NEF aide les promoteurs émergents issus de minorités à croître et à devenir autonomes plus rapidement en leur donnant accès à des crédits d'impôt pour le logement abordable.

L'objectif du NEF est de permettre à la prochaine génération de promoteurs émergents issus de minorités de conserver la majeure partie des avantages économiques, leur permettant d'exercer des activités de développement et d'accès à la propriété durables.

Investissement de 1 million de dollars américains dans Chicago Community Capital (C3)

C3 appuie la construction de logements abordables, ainsi que la revitalisation et la stabilisation de secteurs du sud de Chicago, tout en favorisant l'intégration d'un nombre plus élevé de femmes et de personnes de couleur dans le bassin de promoteurs et d'investisseurs.



Plus de 100 M\$ US

en projets de logements abordables réalisés par le NEF en partenariat avec la Banque CIBC

« Nous nous sommes engagés à renforcer les collectivités qui célèbrent la diversité et l'inclusion, et sommes heureux de contribuer à promouvoir l'indépendance économique et l'autodétermination par ces investissements réfléchis. »

Shawn Beber, président et chef de la direction, CIBC Bank USA et premier vice-président à la direction et chef de groupe, région des États-Unis, Banque CIBC

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Exemples éloquentes

La Banque CIBC et Microsoft Canada forment l'Alliance pour un impact social afin de combler les lacunes en matière de compétences numériques



Un engagement conjoint de 850 000 \$ pour favoriser une croissance inclusive dans le secteur des technologies

Au Canada, l'accès à la formation des aptitudes, à l'éducation et à la technologie est un défi pour de nombreuses collectivités. Pendant la pandémie de COVID-19, ces défis ont pris de l'ampleur. Nous nous sommes engagés à réduire collectivement les obstacles et à élargir les possibilités économiques pour toutes les collectivités canadiennes.

En 2022, la Fondation CIBC s'est associée à Microsoft Canada pour lancer l'Alliance pour un impact social visant à combler l'écart dans les compétences numériques en offrant de nouvelles possibilités de formation et d'emploi dans le secteur des technologies partout au pays. Le soutien offert par l'initiative permettra :

- D'appuyer l'expansion du programme *Accélérateur canadien de talents technologiques* lancé par NPower au Québec pour aider les chercheurs d'emploi francophones à se préparer à faire carrière dans des secteurs en croissance. Ce financement contribuera également à renforcer les capacités du programme afin de mieux

soutenir les jeunes, les personnes de couleur, les Néo-Canadiens, les membres de la communauté LGBTQ+ et les personnes handicapées.

- D'appuyer le programme *Skilling Up* de la Marche des dix sous du Canada visant à aider les personnes handicapées à acquérir des compétences qui sont recherchées pour faire carrière dans le domaine des technologies de l'information et des communications. Ce programme donne également aux employeurs des outils de recherche ainsi que les ressources dont ils ont besoin pour créer un milieu de travail inclusif.
- De s'engager envers le *Programme d'apprentissage en TI pour les Autochtones* du gouvernement du Canada dont l'objectif est de contribuer à ouvrir des possibilités pour les Autochtones qui cherchent à travailler dans le secteur des technologies de l'information.

« Grâce à la Fondation CIBC et à NPower Canada, j'ai acquis de nouvelles compétences numériques. Maintenant, j'ai un excellent emploi, et il n'y a aucune limite à mes ambitions. »

Endurance U.,
nouvel arrivant canadien,
bénéficiaire de la Fondation CIBC

« Cette initiative est un aspect important du travail que nous menons par l'intermédiaire de la Fondation CIBC pour aider à bâtir une économie inclusive et à ouvrir des possibilités dans toutes les collectivités. Nous nous réjouissons à l'idée d'aider un plus grand nombre de personnes, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les jeunes défavorisés, à obtenir le soutien et les ressources nécessaires à leur développement et à la réalisation de leurs ambitions. »

Sandy Sharman,
chef de groupe, Personnel, culture et
marque, Banque CIBC, et coprésidente,
Fondation CIBC

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

À l'avant-plan

Progression de la réconciliation économique

La Banque CIBC s'engage à offrir aux peuples autochtones du Canada un accès aux perspectives.

Engagement envers la réconciliation

En 2021, la Banque CIBC a établi un cadre de réconciliation en réponse à l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Ce cadre est géré par un Comité d'action sur la réconciliation, qui est responsable de l'élaboration d'engagements clairs et mesurables, ainsi que de l'établissement de rapports annuels sur les progrès par rapport aux indicateurs de rendement clés. L'an dernier, nous avons annoncé des engagements visant à soutenir davantage la prospérité économique des peuples autochtones et nous avons poursuivi nos progrès en ce sens tout au long de 2022.



Engagements	Progrès en 2022
Offrir aux employés autochtones cinq jours rémunérés pour observer des pratiques traditionnelles comme la chasse, la pêche ou le deuil d'un aîné de la communauté.	Depuis le 1 ^{er} janvier 2022, les personnes autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis) peuvent prendre jusqu'à 5 jours de congé payé par année civile pour suivre des pratiques traditionnelles, comme la chasse et la pêche, ou vivre le deuil d'un aîné de la communauté.
Établir un partenariat avec l'Université des Premières Nations du Canada et Reconciliation Education dans le but de créer de nouveaux cours de cyberapprentissage à l'intention de tous les employés de la Banque CIBC au Canada afin de les sensibiliser au sujet du système des pensionnats et de son héritage de traumatisme intergénérationnel et d'encourager une conversation sur la réconciliation économique.	En 2021, nous avons lancé le cyberapprentissage <i>Les 4 saisons de la Réconciliation</i> et huit modules supplémentaires ont été lancés en 2022. En 2022, la formation a été suivie par 83 % des employés, soit près de 38 000 employés canadiens. Dix pour cent des recettes de ce partenariat serviront à financer des bourses d'études à l'Université des Premières Nations du Canada afin d'aider à former la prochaine génération de leaders. Nous avons offert la formation aux clients de Groupe Entreprises, de Marchés des capitaux et de Services bancaires personnels et PME afin de soutenir les cheminements vers la réconciliation au-delà de la Banque CIBC.
Lancer un Espace Legacy à l'édifice CIBC Square.	Nous avons ouvert un Espace Legacy en septembre 2022.
Veiller à la conformité à notre engagement à l'égard des Principes de l'Équateur de tous les financements de projets concernant les peuples autochtones, y compris par la mise en place d'un processus de consultation éclairé.	Notre engagement est conforme en tout temps.
Collaborer avec les dirigeants métis, inuits et de Premières Nations afin d'offrir des solutions de prêts pratiques pour remédier à la pénurie de logements dans les collectivités autochtones du Canada.	La Banque CIBC a créé une équipe chargée d'approfondir nos conseils et solutions inclusives, y compris les produits et services de crédit aux Autochtones adaptés aux besoins des communautés autochtones et soutenus par des employés dont le mandat est lié à ce segment de clientèle.
Intégrer les droits autochtones dans la politique d'investissement responsable de Gestion d'actifs CIBC et mobiliser les sociétés détenues au sujet de la réconciliation.	La mise en œuvre aura lieu en 2023.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

À l'avant-plan (suite)

Progression de la réconciliation économique (suite)

Inclusion au travail

- Au cours de la dernière année, nous avons lancé de nouvelles initiatives en vue de favoriser un milieu de travail qui intègre les valeurs autochtones et de faire progresser la réconciliation.
- Nous avons organisé six cercles de discussion animés par un ancien afin d'aider les employés autochtones à composer avec les répercussions à long terme des pensionnats. Ces rencontres permettent aux membres autochtones de l'équipe de se réunir et se soutenir mutuellement dans leur cheminement vers la guérison, et parler de leurs expériences dans un espace sécuritaire.
 - Nous avons lancé une initiative de mentorat visant à favoriser l'épanouissement des talents de la communauté autochtone à l'échelle de l'organisation.
 - Nous avons annoncé la création de la bourse d'études liée au titre de CFA pour les Autochtones de Gestion d'actifs CIBC, et avons continué d'offrir la bourse d'études de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs CIBC et celle de Marchés des capitaux CIBC pour favoriser l'inclusion, afin de soutenir la formation et les ambitions professionnelles des membres de la communauté autochtone.

En 2022, la Banque CIBC a établi deux nouveaux objectifs pour accroître la représentation des peuples autochtones à l'échelle de la banque. Nous sommes en voie d'atteindre nos objectifs visant une représentation de 2 % des personnes autochtones dans des postes de cadres supérieurs approuvés par le conseil d'administration au Canada d'ici 2025 et une représentation de 3 % des personnes autochtones au sein des membres de notre équipe au Canada d'ici 2024¹.

2 %

Nous sommes en voie d'atteindre notre objectif visant une représentation de **2 % des personnes autochtones dans des postes de cadres supérieurs approuvés par le conseil d'administration au Canada d'ici 2025**¹.

3 %

En 2022, nous avons atteint notre objectif de **représentation de 3 %** des personnes autochtones dans l'effectif au Canada d'ici 2024¹.



«

En tant que banque axée sur les relations, nous nous devons d'appuyer les collectivités que nous serons. C'est grâce à des partenariats comme celui avec la Coalition de grands projets des Premières Nations que nous pouvons favoriser la prospérité pour les Autochtones au Canada. Nous nous engageons à prendre des mesures concrètes afin de faire progresser la réconciliation pour la clientèle et les communautés autochtones. »

Jaimie Lickers,
vice-présidente, Marchés autochtones,
Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Banque CIBC

1 Consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022 pour en savoir plus.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

À l'avant-plan (suite)

Progression de la réconciliation économique (suite)

Services bancaires inclusifs

La clientèle des Premières Nations et des peuples métis et inuit demeure un segment de clientèle et de partenariat important et en croissance pour la Banque CIBC. Nous travaillons plus fort que jamais à obtenir d'excellents résultats. Nous visons l'établissement de relations significatives avec les clients autochtones par la reconnaissance et le respect de leur riche culture, le soutien à leurs entreprises et l'appui aux ambitions des communautés autochtones. Des experts attirés œuvrent au sein de Groupe Entreprises et des services fiduciaires aux Autochtones. De plus, nous avons formé une équipe Marchés autochtones spécialisée et avons créé un poste attiré au segment de la clientèle autochtone en vue de renforcer notre équipe. En 2022 :

- Nous avons continué à réfléchir aux façons d'améliorer le programme de prêts résidentiels pour autochtones, en consultation avec les chefs des Premières Nations, pour lutter contre la pénurie de logements dans les collectivités autochtones. Ce programme a l'objectif de soutenir l'accès à la propriété dans les réserves, en plus d'offrir des solutions de prêt pratiques pour l'achat d'une maison et le financement de la construction.
- Nous avons lancé une série de webinaires nationaux pour répondre aux besoins financiers particuliers des chefs de bande, des membres aînés du conseil et des communautés en général.
- Nous avons collaboré avec TELUS pour établir une meilleure connectivité et offrir des services d'éducation financière à des ménages des communautés de la Citxw Nlaka'pamux Assembly (CAN) en Colombie-Britannique, d'ici la fin de 2023.
- Nous avons ajouté neuf langues autochtones à notre liste maîtresse des langues parlées et langues des signes maîtrisées. Les spécialistes en services financiers, les conseillers PME et les conseillers mobiles en prêts hypothécaires ayant un profil de conseiller en ligne peuvent les ajouter à leur profil afin que les clients potentiels sachent qu'ils peuvent discuter avec eux dans la langue de leur choix.
- Nous avons établi un nouveau partenariat avec la Coalition de grands projets des Premières Nations (CGPPN) afin de favoriser les occasions d'affaires durables pour les Premières Nations au Canada. En tant que partenaire bienfaiteur, la Banque CIBC partage la vision de la CGPPN qui favorise la prospérité des peuples autochtones du Canada, et se mobilise pour progresser vers un monde sobre en carbone et une économie plus durable et inclusive.

En 2022, nous avons révisé notre objectif lié aux activités de Marchés autochtones et nous nous sommes engagés à faire croître nos activités de services bancaires aux entreprises et de gestion des avoirs pour les autochtones de 26 % sur trois ans (2022-2024) (Canada). Nous sommes en voie d'atteindre cet objectif. Pour en savoir plus, consultez la section [3.3 Services bancaires inclusifs](#).

Apporter davantage à la collectivité

En 2022, la Banque CIBC a versé près de 4,1 millions de dollars à des organismes communautaires et sous forme de bourses d'études au mérite et selon les besoins financiers en appui à la prochaine génération de leaders et de créateurs de changement autochtones. Parmi les engagements récents, notons ceux faits à l'égard du Woodland Cultural Centre, de la Dreamcatcher Foundation et d'Actua. Voici d'autres initiatives :

- Nous avons établi des partenariats avec des écoles de partout au Canada, comme l'Université d'Ottawa, l'Université du Nord de la Colombie-Britannique et la polytechnique de la Saskatchewan, afin d'offrir des bourses d'études au mérite et selon les besoins financiers, ainsi que du soutien aux programmes.
- Nous avons continué à collaborer avec Indspire pour soutenir les jeunes de la communauté autochtone en leur offrant des bourses d'études, des expériences de mentorat et des perspectives de carrière grâce à des programmes comme Bâtir un avenir meilleur, Rivières du succès et Essor : Rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones. Depuis 1994, nous avons versé près de 8 millions de dollars pour l'éducation des autochtones par l'intermédiaire d'Indspire.
- Nous sommes l'un des partenaires fondateurs du Indigenous Prosperity Centre, une nouvelle initiative lancée cette année par le South Island Prosperity Partnership qui vise à créer une croissance économique inclusive pour les peuples autochtones du sud de l'île de Vancouver, en se concentrant sur l'innovation dirigée par des personnes autochtones, le bien-être de la communauté et les valeurs autochtones.
- Grâce au soutien du Fonds d'apprentissage en STIM CIBC, Connexions Nord a pu d'offrir 250 séances de formation en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques, soutenant plus de 5 000 interactions avec des jeunes des Premières Nations, métis et inuits partout au Canada. Connexions Nord accroît l'accès aux études pour les jeunes autochtones et améliore la mobilisation des étudiants et les résultats d'apprentissage.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
 - 3.1 Mobilisation des employés
 - 3.2 Inclusion au travail
 - 3.3 Services bancaires inclusifs
 - 3.4 Apporter davantage à la collectivité
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Exemples éloquentes

La Banque CIBC a ouvert un Espace Legacy à l'édifice CIBC Square pour soutenir les cheminements vers la réconciliation



Avant la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous avons ouvert un espace patrimonial en partenariat avec le Fonds Gord Downie et Chanie Wenjack et avec l'Indigenous Design Studio du cabinet Brook-McIlroy Architects à notre siège social mondial, l'édifice CIBC Square.

Cet espace patrimonial, nommé Espace Legacy, est consacré à l'histoire commune des peuples autochtones et non autochtones du Canada, ainsi qu'à l'importance de la réconciliation économique dans la promotion de la prospérité des Autochtones. Il répond à l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et renforce l'engagement de la Banque CIBC envers l'adoption de mesures claires et quantifiables visant à promouvoir la réconciliation.

La Banque CIBC a consulté des employés et des clients autochtones, des leaders des Premières Nations locaux et des organismes communautaires au sujet de la salle multifonctionnelle dont la vocation sera d'offrir une expérience unique, éducative et inspirante aux clients et aux membres de l'équipe. Les matériaux et les finis utilisés dans l'aménagement de la salle ont été choisis pour favoriser la conversation, l'apprentissage et l'établissement de relations et, dans la mesure du possible, ont été obtenus auprès d'entreprises autochtones.

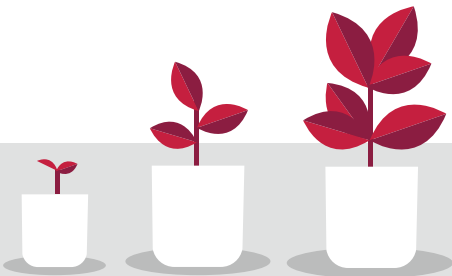
Des membres de la communauté autochtone et des membres de l'équipe et du Conseil des leaders de l'inclusion et de la diversité de la Banque CIBC, y compris notre président et chef de la direction, ont participé à l'ouverture officielle de la salle, qui a été marquée par une cérémonie de la fumée traditionnelle pratiquée par un aîné autochtone.

« La Banque CIBC s'engage à promouvoir la prospérité économique des peuples autochtones, et nous nous réjouissons à l'idée d'utiliser l'Espace Legacy pour favoriser un dialogue ouvert entre les peuples autochtones et non autochtones. Bien que nous continuions à agir concrètement pour la réconciliation, il reste encore beaucoup de travail à faire. La Banque CIBC s'appuie sur son cadre de réconciliation et demeure déterminée à apporter des changements concrets et à appuyer les communautés et les dirigeants autochtones pour bâtir un avenir plus inclusif. »

Victor Dodig,
président et chef de la direction

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Points saillants du rendement pour 2022



Notre stratégie

2050

Atteindre l'objectif de **zéro émission nette** de gaz à effet de serre (GES) associée à nos **activités d'exploitation** et de **financement**¹

300 G\$

Nous nous sommes fixé comme objectif de mobiliser cette valeur pour des activités de finance durable d'ici **2030**²

2028

Date cible en vue d'atteindre une réduction de **30 % de nos émissions des champs d'application 1 et 2** par rapport à l'année de référence 2018

Nos activités

22 %

Réduction de nos **émissions absolues des champs d'application 1 et 2** par rapport à notre année de référence 2018²

35 %

de l'électricité que nous avons utilisée au Canada et aux États-Unis en 2022 provenait de sources ou de crédits d'énergie renouvelable. Nous sommes en voie d'atteindre **100 % d'ici 2024**

41,3

L'**intensité des émissions** de nos activités d'entreprise (catégories 1 et 2, kg d'équivalent CO₂/m²)⁶

Nos activités de prêt et d'investissement

4

Catégories d'actifs dont les émissions financées ont été calculées à l'aide du **cadre du PCAF**

13,7 %

Risque de crédit des **actifs liés au carbone à l'exercice 2021**^{4,5}

3

Nombre de **cibles provisoires d'émissions financées** établi conformément aux directives de l'Alliance bancaire Net Zéro

6^e rang

en Amérique du Nord pour le financement des énergies renouvelables³

35,9 G\$

Valeur des activités de **finance durable** en 2022²

725 M\$

Émissions de titres de créance durables en circulation⁷

1 Pour en savoir plus, consultez la section [Notre approche de carboneutralité](#).
2 Consultez les notes de bas de page de la section [1.3 Grille de pointage ESG de 2022](#) pour en savoir plus.
3 Source : *Inframation*. Pour les opérations conclues entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022 (tableaux de classement des énergies renouvelables en Amérique du Nord).
4 Le risque de crédit des actifs liés au carbone est exprimé en pourcentage du risque de crédit total. Le risque de crédit total englobe les portions utilisées et inutilisées des facilités et les autres crédits de nos portefeuilles de prêts de détail (prêts personnels garantis par des biens immobiliers, prêts de détails renouvelables admissibles et autres crédits de détail) et de prêts aux entreprises et aux gouvernements selon l'approche fondée sur les notations internes avancée, au 31 octobre 2021. Sont exclues les opérations assimilables à des mises en pension et les opérations sur produits dérivés. À l'exercice 2021, le Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) a mis à jour sa définition des actifs liés au carbone, qui englobe désormais, en plus des actifs des secteurs du pétrole et du gaz, des mines et des services publics, les actifs des secteurs de l'énergie, du transport, des matériaux et bâtiments, et des produits agricoles, agroalimentaires et forestiers. Pour l'exercice 2021, nous avons continué d'exclure les entités qui exercent uniquement des activités de services d'eau, de production d'électricité renouvelable, de production d'énergie nucléaire, de transport et distribution d'électricité, et de systèmes de gestion des déchets.
5 La Banque CIBC présente l'information sur ses résultats de l'exercice 2021, conformément à l'approche adoptée pour son rapport sur le climat de 2022, qui sera publié au deuxième trimestre de 2023.
6 Pour en savoir plus, consultez la section [5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques – Émissions attribuables à nos activités](#) d'exploitation.
7 Pour en savoir plus, consultez le [Rapport sur les répercussions des émissions de financement durable de la Banque CIBC](#).

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables**
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

4.0 Produits et solutions durables



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

4.0 Produits et solutions durables

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

L'objectif de la Banque CIBC consiste à soutenir nos clients tout au long de la transition vers une économie sobre en carbone. Pour ce faire, nous **mobilisons des capitaux** et mettons au point des **solutions novatrices fondées sur le marché**, notamment des obligations vertes, des prêts liés à la durabilité, du financement de transition et des solutions d'investissement durable, qui répondent aux besoins de nos clients en matière de produits de finance durable. Nous évaluons notre rendement au moyen de ce qui suit :

- **Objectif de mobilisation de 300 milliards de dollars en financement durable** d'ici 2030, axé sur la résolution de problèmes environnementaux et sociaux et la promotion de la durabilité.
- Engagement de **100 millions de dollars dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique**.
- **Mise en œuvre de notre stratégie de services consultatifs**, qui soutient nos clients dans leur transition vers une économie sobre en carbone.
- Mise en œuvre de notre **cadre des émissions de financement durable**.
- Progrès réalisés pour améliorer les résultats de l'évaluation selon les **Principes pour l'investissement responsable (PRI)**.

Ces objectifs, engagements et stratégies permettent à la Banque CIBC de prendre des mesures décisives pour aider nos clients à atteindre leurs objectifs de durabilité au moyen de solutions efficaces, sectorielles et fondées sur le marché. Le parcours vers la carboneutralité et un avenir plus durable continuera d'avoir de profondes répercussions sur nos clients. Nos efforts visent à nous assurer que nos clients obtiennent les bons conseils et un accès aux capitaux pour soutenir leurs ambitions en matière de durabilité.



Pour en savoir plus

- [Site Web Finance durable](#)
- [Politique d'investissement responsable de Gestion d'actifs CIBC](#)
- [Rapport sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC](#)
- [Cadre des émissions de financement durable de la Banque CIBC \(en anglais seulement\)](#)
- [Rapport sur les répercussions des émissions de financement durable CIBC](#)

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Notre approche

Grâce aux activités de prêts, d'investissements et de conseils que nous offrons à l'échelle de l'entreprise, nous contribuons à faire progresser la croissance économique durable, à relever d'importants défis environnementaux et sociaux et à accélérer la lutte contre les changements climatiques.

Équipes multifonctionnelles spécialisées en financement durable et de transition

À l'échelle de la banque, nous nous sommes dotés d'équipes spécialisées qui offrent des solutions fondées sur le marché et des services consultatifs visant à soutenir les clients dans leur transition vers une économie sobre en carbone. Au Canada, nous avons mis sur pied une équipe **Finance durable de Marchés des capitaux** tournée vers le monde et qui est chargée de renforcer nos capacités et de conseiller les clients sur l'intégration de la durabilité à leur structure de capital, à un moment où la durabilité devient un facteur clé dans le déploiement du capital.

Notre équipe Services consultatifs sur la durabilité, Marchés des capitaux s'efforce de devenir un conseiller de premier plan pour nos clients en ce qui a trait à l'accès au capital et à l'évaluation des risques et des occasions au fil de la croissance de leur entreprise.

En 2021, nous avons formé un nouveau groupe mondial **Énergie, infrastructure et transition, Banque d'investissement** qui se concentre sur la collaboration avec les participants du marché dans l'ensemble de la chaîne de valeur de l'énergie afin d'offrir des services consultatifs techniques et liés aux opérations propres au secteur. L'expertise technique de l'équipe comprend un groupe multidisciplinaire d'ingénieurs, de géoscientifiques et d'agents de soutien technique.

Collaborations et partenariats sectoriels

Pour réaliser nos ambitions collectives en matière de durabilité, nous devons apporter des changements à l'échelle du système grâce à la collaboration et à des partenariats. En plus de soutenir directement nos clients, nous investissons dans l'écosystème global et collaborons avec ses acteurs pour mobiliser des capitaux, orienter les politiques, mettre en place la technologie et former la prochaine génération de leaders.

Nous participons à des tables de discussion sectorielles et à des partenariats publics pour tirer des leçons des perspectives du marché et y contribuer afin d'élaborer les cadres nécessaires.

Par exemple, la chef des affaires juridiques et cadre responsable des facteurs ESG de la Banque CIBC participe au Conseil d'action en matière de finance durable (CAFD), une initiative du gouvernement fédéral et du secteur financier qui appuie l'expansion et l'accélération des marchés de la finance durable au Canada. De plus, la Banque CIBC est membre du Centre for Climate-Aligned Finance, mis sur pied par le RMI, qui permet aux institutions financières, aux entreprises et aux experts de surmonter les obstacles liés à l'uniformité des mesures en matière de transition climatique.

La Banque CIBC fait continuellement la promotion de l'apprentissage et de la collaboration entre pairs en soutenant le financement des écosystèmes des pairs au moyen de partenariats avec des universités. Elle met l'accent sur la promotion de l'écosystème de transition énergétique au moyen d'investissements stratégiques dans le milieu universitaire afin de favoriser de nouvelles idées et de former une nouvelle génération de leaders dans ce domaine. Nous sommes l'un des membres fondateurs de l'Initiative de croissance durable et du bureau du financement durable de l'Université McGill, contribuons actuellement au financement de l'Energy Transition Centre de Calgary, aux côtés de l'Université de Calgary et de plusieurs de nos clients, et établissons une chaire de recherche en finance durable à la Schulich School of Business de l'Université York.

Finance durable

Nous nous sommes fixé comme objectif de mobiliser **300 milliards de dollars pour des activités de finance durable entre 2018 et 2030**. Cet objectif fait partie de notre engagement à mobiliser les capitaux nécessaires et à mettre au point des solutions novatrices fondées sur le marché à l'appui de nos efforts visant à surmonter les problèmes environnementaux et sociaux et, de façon plus générale, à favoriser la durabilité.

Critères de mobilisation en matière de finance durable

Notre méthodologie a été établie en 2018, puis mise à jour en 2021 et en 2022 afin de tenir compte de l'évolution des pratiques du marché et des lignes directrices sectorielles, et de permettre d'ajouter de nouveaux segments à nos critères d'admissibilité. À la suite des changements qui ont été apportés, les rapports des années précédentes n'ont pas été retraités. Depuis 2022, le Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG de la Banque CIBC approuve tous les changements apportés à la méthodologie de finance durable.

Notre méthodologie de suivi de notre objectif de mobilisation a été mise au point pour évaluer les opérations de finance durable admissibles et comprend les prêts et les syndications de prêts, la prise ferme de titres de créance et de participation, les services consultatifs en fusions et acquisitions et les placements à titre d'investisseur chef de file, et tient compte d'unités d'exploitation comme le groupe Trésorerie, la Division du financement immobilier (Canada), Groupe Entreprises, région des États-Unis, Groupe de l'immobilier commercial, région des États-Unis, Financement automobile (par l'intermédiaire de notre unité d'exploitation stratégique Services bancaires personnels et PME) et divers groupes au sein de Marchés des capitaux. Les solutions de couverture et les dépôts sont surveillés et consignés séparément, mais ne sont pas inclus dans nos résultats cumulatifs. Notre méthodologie décrit notre façon de rendre compte de notre part de chaque opération et, au besoin, tient compte du rôle que nous jouons dans l'opération pour attribuer notre part du crédit à l'objectif de mobilisation.

Notre méthodologie classe les opérations en deux catégories :

- secteurs (notamment les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, le logement abordable, les infrastructures durables, etc.);
- produits (obligations vertes, prêts liés à la durabilité ou prêts écologiques, etc.).

Consultez l'exemple éloquent Créer une prospérité économique partagée grâce aux logements abordables, qui présente des opérations ayant contribué à l'atteinte de notre objectif de finance durable.

Procédures d'examen et de contrôle des opérations

Dans le cadre de notre processus de contrôle préalable, un groupe de travail provenant de chaque unité d'exploitation stratégique examine les opérations chaque trimestre aux fins d'admissibilité et de répartition selon notre méthodologie.

300 G\$

à mobiliser pour des activités de finance durable de 2018 à 2030

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Faits saillants des opérations de finance durable¹

En tirant parti de notre expertise en finance durable de Marchés des capitaux, nous offrons à nos clients des produits et des solutions de finance durable, y compris des obligations vertes, des prêts liés à la durabilité et du financement de transition, ce qui les aide à faire progresser leurs efforts en matière de durabilité.

Administration financière des Premières nations La Banque CIBC a agi à titre de co-arrangeur principal pour une facilité de crédit syndiquée renouvelable de 400 millions de dollars.	Corporation Financière iA La Banque CIBC a agi à titre de co-responsable des registres et de co-conseillère en structuration chargée de la durabilité pour une offre de débentures subordonnées durables de 300 millions de dollars.	Porterbrook Rail Finance La Banque CIBC a agi à titre de coordonnateur unique de la durabilité et a participé au financement d'une facilité de crédit renouvelable liée à la durabilité de 500 millions de livres sterling.
L'Administration financière des Premières nations (AFPN) est une institution à but non lucratif détenue et exploitée par les Premières Nations, qui a recours à la mise en commun des emprunts et des investissements et qui s'est engagée à bâtir des collectivités sûres, saines et prospères. L'AFPN a été mise sur pied afin d'offrir aux Premières Nations le même accès à du financement abordable que les autres paliers de gouvernement au Canada utilisent pour assurer une qualité de vie équitable à leurs citoyens. L'AFPN a permis aux collectivités des Premières Nations d'agrandir leurs ensembles résidentiels et de développer des infrastructures comme des systèmes d'adduction d'eau, des égouts et des bâtiments communautaires. La Banque CIBC continue de soutenir et de renforcer l'autonomie des Premières Nations et des peuples autochtones. La participation de la Banque CIBC à la facilité de crédit consortiale renouvelable de 400 millions de dollars continuera de soutenir la mission de l'AFPN, qui consiste à bâtir et à améliorer les collectivités des Premières Nations au moyen de programmes d'emprunt et de placement.	La Corporation financière iA et ses filiales offrent une vaste gamme de produits d'assurance et de gestion des avoirs à des clients au Canada et aux États-Unis. La Banque CIBC a aidé la Corporation financière iA à élaborer son cadre d'obligations durables et à lancer sa première offre de débentures subordonnées durables. Le cadre des obligations durables de la Corporation financière iA améliorera la capacité de la société à financer sa stratégie et ses ambitions en matière de durabilité. Le produit des obligations sert à financer ou à refinancer, en totalité ou en partie, des actifs admissibles écologiques, sociaux ou durables, nouveaux ou existants, y compris les actifs liés à l'énergie propre, à l'efficacité énergétique, au transport non polluant, au logement abordable et aux infrastructures de base, ainsi qu'à des entreprises détenues majoritairement par des femmes.	Porterbrook est une société de matériel ferroviaire de premier plan qui possède environ le quart du parc national de trains de passagers du Royaume-Uni. La Banque CIBC a agi à titre de coordonnateur unique de la durabilité pour la facilité de crédit renouvelable liée à la durabilité, une première pour la Banque CIBC en Europe. Dans le contexte de son engagement, la Banque CIBC a aidé Porterbrook à sélectionner les principaux indicateurs de rendement et les cibles de durabilité pertinents, ce qui a permis d'harmoniser davantage la stratégie de financement de la société et ses objectifs ESG.



Cadre des émissions de financement durable

En 2021, la Banque CIBC a lancé son Cadre des émissions de financement durable, qui décrit la méthodologie et les procédures connexes à appliquer aux émissions futures de fonds durables mobilisés par la Banque CIBC, notamment des obligations, des billets, des certificats, du papier commercial, des dépôts, des certificats de placement garanti (CPG) et des CPG liés au marché².

En établissant ce cadre, la Banque CIBC vise à soutenir la mobilisation de capitaux pour des entreprises, des projets et des activités durables. Le cadre respecte les Principes sur les obligations vertes de 2021, les Principes sur les obligations sociales de 2021 et les Lignes directrices sur les obligations durables de 2021 de l'International Capital Market Association. Le produit net des émissions d'obligations vertes, sociales ou durables servira à financer ou à refinancer des prêts et des placements qui répondent aux critères d'admissibilité des émissions d'obligations vertes ou sociales de la Banque CIBC. Ces critères visent à appuyer la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies et la transition mondiale vers une économie juste et sobre en carbone. La Banque CIBC est la première banque canadienne à inclure la circularité dans les critères d'admissibilité de son cadre.

La Banque CIBC publie chaque année un rapport sur les répercussions des émissions de financement durable, qui résume la répartition du produit tiré d'émissions d'obligations vertes, sociales et durables, conformément à l'ancien cadre des obligations vertes de la Banque CIBC et au nouveau cadre des émissions de financement durable.



1 Les montants indiqués ci-dessous représentent la valeur totale de l'opération. Notre méthodologie décrit notre façon de rendre compte de notre part de chaque opération et, au besoin, tient compte du rôle que nous jouons dans l'opération pour attribuer notre part du crédit à l'objectif de mobilisation.

2 Le cadre des émissions de financement durable remplace et met à jour l'ancien cadre des obligations vertes de la Banque CIBC établi en mars 2020 (conformément aux Principes applicables aux obligations vertes de l'International Capital Market Association, ou ICMA, de 2018). Les critères d'admissibilité de l'ancien cadre des obligations vertes ont été intégrés aux critères d'admissibilité des émissions vertes du nouveau cadre global des émissions de financement durable établi en septembre 2021. Ce nouveau cadre des émissions de financement durable remplace l'ancien cadre des émissions vertes de la Banque CIBC et inclut les critères d'admissibilité des émissions liés aux facteurs sociaux et à la durabilité. Toutes les prochaines émissions vertes, sociales ou liées à la durabilité seront conformes au cadre des émissions de financement durable.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Exemples éloquents

L'obligation verte de la Banque CIBC contribue à l'atténuation des changements climatiques



En octobre 2020, la Banque CIBC a émis une obligation verte de cinq ans d'une valeur de 500 millions de dollars américains. L'obligation finance des projets, des actifs et des entreprises en Amérique du Nord et à l'échelle internationale qui visent à atténuer les changements climatiques. Les initiatives financées par l'obligation comprennent des projets liés aux énergies renouvelables, comme des parcs éoliens en mer et des bâtiments écologiques. Voici quelques-uns de ces projets :

- **L'édifice CIBC Square**, qui devrait obtenir la certification LEED Platine pour les lieux de travail en 2023.
- **Parc éolien en mer de la Deutsche Bucht de Northland Power :**
La Banque CIBC a agi à titre d'arrangeur principal mandaté pour le projet de parc éolien en mer de la Deutsche Bucht de Northland Power, fournissant un financement de 1,5 milliard d'euros pour le projet. Achievé en mars 2020, le parc éolien est situé dans la mer du Nord allemande et est doté d'une puissance électrique utile de 252 mégawatts, soit une puissance suffisante pour répondre aux besoins énergétiques annuels de 300 000 personnes en Allemagne.

La Deutsche Bucht jouera un rôle important dans la réduction de 700 000 tonnes des émissions annuelles de dioxyde de carbone (CO₂) de l'Allemagne, appuyant ainsi les ambitions de réduction de CO₂ du gouvernement allemand.



24

projets écologiques ont été soutenus par l'obligation verte de 500 M\$ US de la Banque CIBC



72 %

de l'obligation verte ont été affectés à des projets d'énergie renouvelable



28 %

de l'obligation verte ont été affectés à des projets de bâtiments écologiques

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Investissement responsable

Gestion d'actifs CIBC (GAC) est signataire des **Principes pour l'investissement responsable (PRI)**. Comme le mentionne notre [Politique d'investissement responsable](#), nous nous engageons à appliquer les six Principes dans toutes nos catégories de placement.

Nous avons mis au point notre propre modèle interne exclusif d'évaluation des facteurs ESG, qui tient compte de l'évaluation globale des occasions de placement. En intégrant l'analyse du risque des facteurs financiers et non financiers, nous approfondissons notre compréhension de nos placements et créons un potentiel d'amélioration du rendement durable à long terme de nos portefeuilles. Les facteurs ESG ont une incidence importante sur les sociétés et, par conséquent, ils aident à découvrir des risques et des occasions qui pourraient ne pas être visibles au moyen de recherches traditionnelles seulement. Nous tenons compte des facteurs ESG dans tous les fonds sous gestion active.

Tous les portefeuilles de fonds sous gestion active de GAC intègrent les facteurs ESG au processus de placement. De plus, tous les sous-conseillers externes font l'objet d'une supervision et d'une surveillance rigoureuses afin d'évaluer leurs pratiques d'intégration des facteurs ESG et de maintenir la communication avec les gestionnaires en vue d'améliorer leurs politiques et processus internes.

GAC s'est dotée d'un cadre de gouvernance pour s'assurer que sa haute direction participe activement la démarche à l'égard des facteurs ESG. Le chef de la direction et les membres de l'équipe de la haute direction de GAC siègent tous à son Comité de l'investissement responsable, qui oriente la stratégie globale en ce qui touche les facteurs ESG et la durabilité.

GAC a également mis sur pied un Groupe de travail Investissement responsable afin de mobiliser les leaders à l'échelle de l'organisation pour qu'ils fournissent une expertise dans leur domaine, permettant ainsi de mieux intégrer la stratégie ESG et de contribuer à l'élaboration de politiques et de procédures liées aux facteurs ESG. Nos équipes Gestion de portefeuille et recherche et Solutions de placement totales participent activement à la mise en œuvre de ces politiques dans nos activités de placement et veillent à ce que nous respectons nos engagements à l'égard des facteurs ESG.

Cadre de gouvernance des facteurs ESG de GAC

Groupe	Responsabilités
Comité de l'investissement responsable	Surveillance et élaboration de stratégies ESG de GAC
Groupe de travail Investissement responsable	Exécution de la stratégie du Comité de l'investissement responsable, notamment la recherche, l'élaboration de politiques et l'analyse de scénarios
Équipe Gestion de portefeuille et recherche	Intégration de l'analyse des facteurs ESG dans le processus décisionnel de placement et dans la mobilisation et la gérance des actifs gérés par GAC
Solutions de placement totales	Évaluation des pratiques ESG des sous-conseillers et communication avec ces derniers

GAC offre une gamme de produits ESG pour répondre à l'intérêt de nos clients à l'égard de solutions qui reflètent leurs valeurs et qui favorisent les progrès en matière de changements climatiques :

- Solutions d'investissement durable CIBC, qui donnent aux clients accès à des stratégies de gestion active dont l'empreinte carbone est plus sobre et dont l'exposition au secteur de l'énergie est moins élevée que celle des indices généraux du marché. Elles utilisent aussi une méthode de filtrage des secteurs basée sur les caractéristiques positives des sociétés œuvrant dans les secteurs des énergies renouvelables et des obligations vertes.
- Portefeuilles d'actions et de titres à revenu fixe associés à des mandats d'investissement responsable précis. Ces portefeuilles sont soumis à des critères fixés par le client et excluent les titres de toute société liée aux secteurs du tabac, de l'alcool, de l'armement et d'autres secteurs analogues, ou possédant d'importantes installations d'exploitation dans des pays qui font fi des droits de la personne.

Pour en savoir plus, consultez le [Rapport sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC](#).

Aux États-Unis, Gestion privée de patrimoine CIBC continue d'élargir ses offres de produits liés aux facteurs ESG destinées aux particuliers à valeur nette élevée, aux familles, aux fondations et aux fonds de dotation. En 2021, pour répondre à l'intérêt croissant des clients à l'égard des produits liés aux facteurs ESG, nous avons lancé la **Stratégie durable d'actions mondiales CIBC**, qui intègre l'analyse des facteurs ESG à l'analyse fondamentale traditionnelle afin de générer des renseignements uniques sur les sociétés. Une équipe spécialisée évalue en parallèle les facteurs fondamentaux et ESG tout en évaluant les intentions de la direction. Le conseil sur les placements ESG, composé de professionnels en placements chevronnés, fournit des analyses et des conseils sur la stratégie. De plus, nous avons intégré plusieurs stratégies axées sur les facteurs ESG et l'environnement à la plateforme de placement de nos gestionnaires externes, ce qui nous permet d'offrir une gamme d'options aux clients qui accordent beaucoup d'importance aux facteurs ESG.



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Résultats de 2022

Finance durable

En 2022, nous avons continué d'intensifier nos activités de prêts et de marchés des capitaux se rapportant à des entreprises axées sur le développement durable. Nous avons mobilisé 35,9 milliards de dollars pour des activités de finance durable, soit un total cumulatif de 37,6 % (ou 112,9 milliards de dollars) au cours des quatre dernières années en vue d'atteindre notre objectif sur 13 ans (2018-2030). Nous sommes sur la bonne voie pour mobiliser 300 milliards de dollars en financement durable d'ici 2030. Nous mettons l'accent sur le financement de secteurs et de produits qui produisent des résultats durables.

- Nous avons participé au financement de 45 prêts liés à la durabilité, notamment à titre d'agent de structuration chargé de la durabilité en 2022 pour 10 prêts totalisant plus de 10 milliards de dollars au Canada, aux États-Unis et en Europe.
- Grâce aux prêts liés à la durabilité, nous intégrons la durabilité à nos structures de financement dans tous les secteurs. Ces financements sont liés aux principaux indicateurs de rendement et à des cibles mesurables, qui cadrent avec les principes des prêts liés à la durabilité.
- Nous continuons de mettre l'accent sur l'élaboration de nos produits sociaux, y compris les prêts liés au logement abordable.

Sommaire des activités de finance durable

	2022	2021	2020
Finance durable (en milliards de dollars)	35,9 \$ ²	34,9 \$	15,7 \$
Progrès cumulatifs vers l'objectif de 300 G\$ (en milliards de dollars) ²	112,9 \$	77,0 \$	S. O.
Progrès cumulatifs vers l'objectif de 300 G\$ ³	37,6 %	25,7 %	S. O.



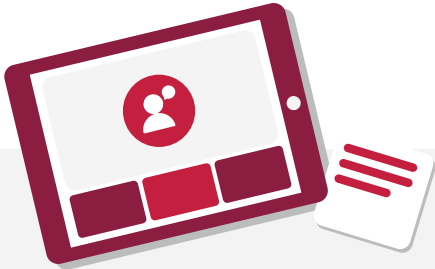
6^e rang

en Amérique du Nord pour le financement lié aux énergies renouvelables¹

1 Source : Inframations. Pour les opérations conclues entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022 (tableaux de classement des énergies renouvelables en Amérique du Nord).

2 Pour en savoir plus, consultez les notes de bas de page de la section 1.3 Grille de pointage ESG de 2022.

3 En 2021, la Banque CIBC a annoncé une cible de financement durable révisée de 300 milliards de dollars d'ici 2030 (2018-2030). Cette mesure représente les progrès globaux accomplis vers la réalisation de l'objectif depuis 2018



Investissements responsables

En 2022, malgré l'incertitude économique persistante, nos clients ont continué de s'intéresser vivement aux placements ESG. Bien que le rythme de croissance de nos placements responsables ait été influencé par les conditions sous-jacentes du marché, l'opinion générale de tous nos segments de clientèle demeure favorable. Par exemple, les actifs que nous détenons dans des placements responsables à GAC sont restés stables sur 12 mois, malgré un contexte difficile pour les placements en actions et la volatilité persistante des marchés.

Pour soutenir les ambitions de nos clients, nous avons continué de leur offrir des Solutions d'investissement durable CIBC au Canada et, aux États-Unis, nous avons lancé de nouvelles solutions, notamment le Fonds Solutions mondiales de Nia et le Fonds à impact positif de Vanguard Baillie Gifford. Ces fonds américains investissent dans des entreprises qui trouvent des solutions aux défis les plus pressants du monde, comme la rareté des ressources, le transport durable, ainsi que l'inclusion sociale et l'éducation.

Avoirs en placements responsables¹

(en millions)	2022	2021	2020
CIBC Wood Gundy ^{2,3,4,5}	534,6 \$	330,3 \$	117,6 \$
Services Investisseurs CIBC inc. ^{3,4,5}	79,3 \$	102,0 \$	20,6 \$
Gestion d'actifs CIBC ^{4,5,6}	908,4 \$	905,0 \$	739,0 \$
Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis ^{4,6,7}	1 917,9 \$ US	2 136,0 \$ US	1 936,0 \$ US

1 Nos avoirs en placements responsables ne contribuent pas à notre objectif de mobilisation pour des activités de finance durable de 300 milliards de dollars. Nos avoirs en placements responsables comprennent des fonds communs de placement ainsi que des mandats institutionnels gérés pour nos clients.

2 En 2022, CIBC Wood Gundy a inclus les actifs d'investissement responsable dans les FNB dans son calcul. Les résultats de 2021 et de 2020 de Wood Gundy n'ont pas été retraités.

3 Biens administrés : biens administrés par la Banque CIBC qui sont la propriété véritable des clients et qui, par conséquent, ne sont pas déclarés dans le bilan consolidé. Les services fournis par la Banque CIBC sont de nature administrative, comme la garde de titres, la production de rapports et la tenue de dossiers relatifs aux clients, la perception de revenus de placement et le règlement d'opérations d'achat et de vente.

4 CIBC Wood Gundy et Services Investisseurs CIBC inc. s'appuient uniquement sur la méthodologie de Morningstar pour repérer les fonds désignés comme des « placements durables ». L'univers des fonds désignés comme des « placements durables » est dynamique et est touché par les lancements et les fermetures de fonds, ainsi que par le fait que la désignation des fonds existants comme des placements durables peut être accordée ou supprimée par Morningstar. GAC et Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis utilisent une méthodologie exclusive. Pour en savoir plus, consultez le [Rapport sur la gérance et les facteurs ESG de GAC](#).

5 Les actifs sous gestion de GAC comprennent les fonds communs de placement de détail responsables et les placements responsables gérés dans des comptes distincts pour le compte des clients. De plus, les actifs sous gestion peuvent être inclus dans les montants déclarés sous « biens administrés » pour CIBC Wood Gundy et Services Investisseurs CIBC inc.

6 Actifs sous gestion : actifs sous gestion par la Banque CIBC qui sont la propriété véritable des clients et qui, par conséquent, ne sont pas déclarés dans le bilan consolidé. Le service fourni à l'égard de ces actifs est une gestion discrétionnaire de portefeuille au nom des clients.

7 En 2021, Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis a révisé sa méthodologie de présentation d'informations sur les placements responsables. Cette nouvelle classification a plombé le montant des avoirs en placements responsables en 2021, malgré la forte croissance de ce segment. Les placements responsables de 2020 n'ont pas été retraités.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe



Perspectives

Nous continuerons d’innover et d’offrir de nouveaux produits de finance durable sur le marché. Cela favorisera la transition vers une économie sobre en carbone et nous aidera à réaliser notre objectif de mobiliser 300 milliards de dollars pour des activités de finance durable d’ici 2030. Nous continuerons de travailler avec nos clients de tous les secteurs pour leur offrir des options de finance durable qui les aideront à réaliser leurs ambitions en matière de changements climatiques.

Nous reconnaissons qu’une action collective est essentielle pour réaliser nos ambitions. Nous continuerons de participer à des tables de discussion sectorielles clés et à des partenariats publics, y compris avec le CAFD. Grâce à notre participation continue à deux groupes techniques du CAFD, nous continuerons d’offrir de la rétroaction aux décideurs sur l’élaboration de la taxonomie et nous sommes bien placés pour intégrer les exigences une fois qu’elles auront été mises en œuvre.

En 2023, afin d’accroître notre transparence quant à la façon dont nous gérons les risques et les occasions liés aux changements climatiques, et conformément aux exigences des PRI, GAC améliorera les renseignements communiqués sur les changements climatiques et publiera un rapport au Groupe de travail sur l’information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) fondé sur l’analyse de scénarios effectuée en 2022.

De plus, GAC s’efforcera d’améliorer ses résultats d’évaluation relatifs aux PRI, et Gestion privée de patrimoine CIBC aux États-Unis s’efforcera de devenir un signataire des PRI d’ici 2024, améliorant ainsi ses stratégies et ses communications destinées aux investisseurs qui accordent de l’importance aux facteurs ESG.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

5.0

Accélération de la lutte contre les changements climatiques

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

5.0

Accélération de la lutte contre les changements climatiques

Pourquoi ce sujet est important pour la Banque CIBC

Les changements climatiques représentent un défi sans précédent pour notre monde. La Banque CIBC comprend le défi et veut jouer un rôle dans la solution et soutenir la transition vers une économie sobre en carbone. Nous sommes conscients que les risques climatiques physiques et de transition auront une incidence sur nos activités, nos clients et les collectivités que nous servons. Par exemple, certains clients de la Banque CIBC, comme ceux du secteur pétrolier et gazier, devront faire face à une augmentation des coûts de conformité à la réglementation des GES qui sont importants pour leur entreprise. De plus, l'augmentation du nombre d'événements météorologiques extrêmes, comme des inondations, des ouragans, des feux de forêt et des températures extrêmes, pourrait avoir une incidence sur les activités de la Banque CIBC en raison de l'incapacité des clients à accéder à notre réseau de centres bancaires et de bureaux.

Nous contribuons à accélérer la lutte contre les changements climatiques **en mobilisant des capitaux et en mettant au point des solutions novatrices fondées sur le marché**, en investissant dans **des stratégies de réduction du carbone**, opérationnelles et axées sur le client, **en développant une expertise interne en matière de transition énergétique et de climat**, et en accélérant la lutte contre les changements climatiques **au moyen de partenariats et de collaborations au sein des secteurs**.

Nous mesurons notre rendement en fonction de nos progrès en vue de l'atteinte de notre **objectif de carboneutralité d'ici 2050**, y compris **nos cibles d'ici 2030 pour nos portefeuilles des secteurs du pétrole et du gaz et de la production d'énergie**, **notre objectif de réduction de 30 % des émissions de GES attribuables à l'exploitaiton d'ici 2028** (par rapport à l'année de référence 2018) et **notre objectif de carboneutralité d'ici 2024**¹.

Pour parvenir à une économie sobre en carbone, il faudra investir considérablement dans l'innovation et les technologies climatiques, afin d'entraîner une transformation économique. Cette transformation qui a, et qui continuera d'avoir, de profondes répercussions sur nos clients, les membres de notre équipe, nos collectivités et nos actionnaires, dont les moyens de subsistance et la qualité de vie dépendent dans bien des cas d'activités économiques à forte intensité de carbone depuis des décennies. En veillant à ce que notre réussite économique future élimine les obstacles et tienne compte des collectivités, des occasions pour les employés et du perfectionnement des compétences, nous pourrions tirer parti de nouveaux marchés et d'innovations, ainsi que de nouvelles chaînes d'approvisionnement, en plus de contribuer à un travail axé sur notre raison d'être et à des emplois de qualité. Cela renforcera notre capacité à continuer à créer de la valeur à long terme pour les actionnaires à mesure que les risques et les occasions liés au climat évoluent.



En savoir plus

- [Réponse au CDP au sujet des changements climatiques pour 2022 \(en anglais seulement\)](#)
- [Notre approche de carboneutralité](#)
- [Rapport au Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques \(GIFCC\) de 2021](#)

1 Nous projetons d'utiliser une combinaison de certificats d'énergie renouvelable et de crédits compensatoires de carbone pour atteindre la carboneutralité.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe

Notre approche

Gouvernance climatique

Notre vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, qui relève de notre président et chef de la direction, assume la responsabilité de notre stratégie relative au changement climatique et la présidence de notre Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG. Elle est la cadre supérieure responsable de la stratégie ESG à l'échelle de l'entreprise, qui comprend notre stratégie climatique. Notre stratégie est dirigée et facilitée par le groupe ESG d'entreprise, et nos unités d'exploitation stratégiques ainsi que nos groupes fonctionnels veillent à la production des résultats.

Le premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, qui dirige notre fonction Gestion du risque environnemental, est le cadre supérieur responsable des initiatives de gestion du risque climatique à l'échelle de l'entreprise. Notre chef de la gestion du risque est chargé de déterminer, d'évaluer et de gérer les répercussions des changements climatiques sur la Banque CIBC, et approuve les cadres et les politiques de la Banque CIBC en matière de détermination et de contrôle des risques, y compris les risques physiques et de transition liés au climat.

Consultez la section [1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur notre stratégie de gouvernance, et nos dernières [communications d'information sur le changement climatique](#) pour en savoir plus sur notre gouvernance climatique et notre progression vers l'atteinte de nos cibles de carboneutralité.



Accélérer la lutte contre les changements climatiques à l'échelle de notre banque

L'accélération de la lutte contre les changements climatiques est un élément clé de notre stratégie ESG. Notre stratégie climatique met l'accent sur les occasions et les risques qui peuvent découler de la décarbonation du monde. Ces occasions comprendront les nouveaux secteurs de l'économie qui émergeront à la suite de la réponse politique (comme l'*Inflation Reduction Act* des États-Unis) et des changements dans le comportement des consommateurs. Notre stratégie climatique repose sur quatre piliers : soutenir nos clients, encourager certains comportements de consommateurs, optimiser nos activités et communiquer nos progrès. L'un des aspects de notre approche est notre objectif de carboneutralité.

En août 2021, la Banque CIBC a annoncé **son objectif de zéro émission nette de GES associée à ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050**. En 2022, nous avons établi des cibles provisoires pour nos portefeuilles de production d'énergie et de pétrole et de gaz par rapport à l'année de référence de 2020. Nous établirons d'autres cibles provisoires d'émissions financées au cours de la prochaine année. Compte tenu de l'ampleur et de l'urgence des changements climatiques, nous accordons la priorité à l'établissement de trajectoires vers la carboneutralité le plus rapidement possible dans les secteurs à fortes émissions de carbone. Nous avons mobilisé des ressources à l'échelle de la banque pour tenir compte de l'action climatique dans tout ce que nous faisons, car nous considérons qu'il s'agit d'un effort à l'échelle de l'entreprise.

Atteindre l'objectif de zéro émission nette signifie s'approcher le plus possible de l'élimination complète des GES, tout en équilibrant les émissions restantes en retirant une quantité équivalente de GES de l'atmosphère.

Afin de continuer à soutenir nos clients dans leur parcours vers la décarbonation et la carboneutralité, nous avons **établi un objectif de mobilisation de 300 milliards de dollars de dollars pour des activités de finance durable d'ici 2030**. Pour en savoir plus, consultez la section [4.0 Produits et solutions durables](#).

Pour optimiser nos activités, nous avons également établi **une cible de réduction de 30 % des émissions de GES attribuables à l'exploitation d'ici 2028** (par rapport à l'année de référence 2018) ainsi qu'un **objectif de carboneutralité d'ici 2024¹**.

Nous intégrons les risques et les occasions liés au climat dans nos processus de gouvernance, de stratégies d'affaires et de gestion du risque, conformément à la recommandation du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques. Pour en savoir plus sur nos risques et nos occasions liés au climat et sur notre plan pour réaliser notre objectif de carboneutralité, consultez nos dernières [communications d'information sur le changement climatique](#).

1 Nous projetons d'utiliser une combinaison de certificats d'énergie renouvelable et de crédits compensatoires de carbone pour atteindre la carboneutralité.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

Accélérer la lutte contre les changements climatiques à l'échelle des unités d'exploitation stratégiques de la Banque CIBC

	Siège social	Marchés des capitaux	Services bancaires personnels et PME, région du Canada	Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Canada	Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, États-Unis
Cibles	Objectif de carboneutralité d'ici 2050 pour les activités d'exploitation et de financement				
	Réduire les émissions absolues de GES provenant de nos activités en Amérique du Nord de 30 % d'ici 2028 (par rapport à l'année de référence 2018). Atteindre la carboneutralité opérationnelle d'ici 2024 ²	Mobiliser 300 milliards de dollars en financement durable d'ici 2030 (2018-2030) ¹			
		Objectif de 2030 pour le portefeuille du secteur de la production d'électricité visant une réduction de 32 % de l'intensité des émissions (champ d'application 1) par rapport à l'année de référence 2030 ³ Objectif de 2030 pour le portefeuille du secteur du pétrole et du gaz visant une réduction de 35 % de l'intensité des émissions liées à l'exploitation (champs d'application 1 et 2) et une réduction de 27 % de l'intensité des émissions liées à l'utilisation finale (champ d'application 3) par rapport à l'année de référence 2020 ³		Priorité à l'avancement de nos pratiques de placement durable, entre autres en ciblant des améliorations aux résultats de l'évaluation en fonction des Principes pour l'investissement responsable et aux cotes des conseillers.	
Proposition de valeur et offres	L'édifice CIBC Square ⁴ devrait obtenir la certification LEED pour les lieux de travail en 2023. L'édifice CIBC Square est préinscrit pour la certification WELL Building Standards.	Prêts verts, obligations vertes, produits financiers liés à la transition ou à la durabilité. Consultez la section 4.0 Produits et solutions durables pour obtenir de plus amples renseignements. Capacités de négociation de produits de base environnementaux, y compris Carbonplace . Annonce d'investissements de 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques et la transition énergétique.	Espace climat de la Banque CIBC , un carrefour de renseignements qui informe les clients sur des moyens de passer à un mode de vie sobre en carbone. Le programme écologique pour les véhicules contribue à rendre les véhicules hybrides et électriques abordables. Programme de compensation des émissions de carbone Journée Récompenses.	Dans le contexte de nos investissements dans les technologies climatiques, nous avons recueilli 50 millions de dollars pour l'Alpine Global Sustainability Fund, ce qui permettra aux clients de CIBC Wood Gundy d'accéder à un fonds axé sur la transition carbone et à une vaste gamme de services de décarbonation novateurs.	Lancement de deux offres thématiques, le Fonds Solutions mondiales de Nia et le Fonds à impact positif de Vanguard Baillie Gifford.
Principaux leviers à l'échelle des UES	Crédibilité sur le marché 6 ^e rang en Amérique du Nord pour le financement des énergies renouvelables ⁵ . Prix du prestataire de conseils financiers de l'année (catégorie ESG) Amériques, décerné par IJGlobal ESG ⁶	Leadership éclairé Balados « The Sustainability Agenda » (en anglais seulement) de Marchés des capitaux. Bulletin sur la durabilité de Marchés des capitaux (en anglais seulement). Première banque canadienne à se joindre au CCAF (site web en anglais seulement), établi par le RMI. Conférence annuelle sur la durabilité et tables rondes occasionnelles.	Partenariats et contributions au sein de l'industrie Engagement de 1,25 million de dollars pour la création de la chaire de recherche en finance durable CIBC à la Schulich School of Business. Commandite pluriannuelle de l'Energy Transition Centre de l'Université de Calgary. Neuf partenariats industriels , y compris le Partnership for Carbon Accounting Financials et le Center for Climate-Aligned Finance. Défense des intérêts et mobilisation du secteur public.	Amélioration de l'expertise interne Élargissement de l'équipe de Banque d'investissement du secteur de l'énergie aux États-Unis, avec l'ajout de quatre directeurs généraux à son équipe de base de plus de 100 membres afin d'offrir des conseils aux clients pour les aider dans leur transition énergétique. Afin d'aider les membres de l'équipe à approfondir leurs savoirs et à mieux comprendre les thèmes émergents liés à la transition énergétique, Marché des capitaux a créé et présenté une série de classes de maître sur des questions technologiques clés.	Gestion du risque Évaluation des opérations qui peuvent poser un risque environnemental, y compris en repérant les risques physiques et de transition liés au climat ainsi que les risques sociaux, conformément aux Principes de l'Équateur. Publication de notre rapport de 2021 au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements (GIFCC) qui décrit nos risques et occasions liés aux changements climatiques, ainsi que notre stratégie relative aux changements climatiques.

1 Les activités de Services bancaires personnels et PME au Canada, de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs au Canada et de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs aux États-Unis ne sont couvertes que partiellement par l'objectif de mobilisation pour des activités de finance durable de la Banque CIBC, lorsqu'elles sont admissibles en vertu des critères de mobilisation pour des activités de finance durable de la Banque CIBC.

2 Nous projetons d'utiliser une combinaison de certificats d'énergie renouvelable et de crédits compensatoires de carbone pour atteindre la carboneutralité.

3 En 2022, la Banque CIBC a établi à 2020 son année de référence pour les objectifs provisoires de carboneutralité. Voir nos dernières communications d'information liée aux changements climatiques. Nous ferons état de nos résultats de l'exercice 2021 dans notre rapport sur le climat de 2022, qui sera publié au deuxième trimestre de 2023, et de nos résultats de l'exercice 2022 dans notre rapport sur le climat de 2023.

4 L'édifice CIBC Square, siège social mondial de la Banque CIBC, représente 8 % de l'empreinte immobilière de la banque au Canada et aux États-Unis.

5 Source : *Inframation*. Pour les opérations conclues entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022 (tableaux de classement des énergies renouvelables en Amérique du Nord).

6 Ce prix récompense trois transactions conclues entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022, et a été décerné à la Banque CIBC à l'exercice 2022.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe



Faits saillants des opérations de finance durable¹

En 2022, nous avons réalisé de nouveaux mandats dans nos segments verticaux ciblés.

Nous avons un portefeuille établi et mature dans le secteur des énergies renouvelables de base, y compris le stockage d'énergie, et nous élargissons actuellement notre présence dans les secteurs de l'hydrogène, du captage, de l'utilisation et du stockage du carbone (CUSC), de la mobilité électronique et des marchés volontaires du carbone.

Travers Solar La Banque CIBC a agi à titre de prêteur principal dans le cadre de l'opération de financement de projet de 532 millions de dollars.	Invenergy Renewables La Banque CIBC a agi à titre de co-conseiller en fusions et d'acquisitions auprès de Blackstone Infrastructure Partners dans le cadre de son acquisition d'une participation minoritaire de 3 milliards de dollars américains dans Invenergy Renewables, et à titre de conseiller en services financiers lors de la formation d'un consortium d'investisseurs dirigé par Invenergy Renewables, qui a obtenu un bail pour le développement d'éoliennes en mer dans la baie de New York.	Hydrostor La Banque CIBC a agi à titre de conseiller en services financiers conjoint pour un placement en actions de 250 millions de dollars américains de Goldman Sachs Asset Management.
Le projet Travers Solar dans le comté de Vulcan, en Alberta, soutenu par Copenhagen Infrastructure Partners (CIP), représente la plus importante centrale solaire au Canada, avec plus de 1,3 million de panneaux solaires générant une capacité totale de 465 mégawatts CA et 691 mégawatts CC. Mis en service en décembre 2022, le projet Travers Solar devrait générer aux environs de 1,1 million de mégawattheures (MWh) d'énergie renouvelable au cours de sa première année complète d'exploitation, soit assez d'énergie pour alimenter environ 150 000 maisons en Alberta.	Invenergy Renewables est la plus importante société privée d'énergie renouvelable en Amérique du Nord. La Banque CIBC a participé à deux transactions pour soutenir les efforts d'Invenergy visant à accélérer la transition vers les énergies renouvelables. Le produit de l'acquisition de la participation minoritaire de Blackstone Infrastructure Partners servira à accélérer le développement des projets d'énergie renouvelable d'Invenergy, y compris l'expansion dans l'énergie éolienne en mer et la production décentralisée d'énergie solaire. L'opération, qui appuie l'engagement de Blackstone à l'égard de la transition énergétique, a remporté le prix IJ Investor de l'acquisition de l'année (énergies renouvelables et transition énergétique) pour les Amériques. La Banque CIBC a également agi à titre de conseiller en services financiers pour Invenergy et energyRe dans le cadre de la formation d'un consortium d'investisseurs afin d'obtenir un bail pour une zone de fond marin de plus de 83 000 acres à New York, aux États-Unis, pour un projet éolien en mer. Le projet, qui devrait soutenir une capacité de production de plus de 2 GW, sera élaboré avec Blackstone Infrastructure Partners, la Caisse de dépôt et placement du Québec, FirstLight Power (PSP) et Ullico Infrastructure Fund.	Hydrostor est une société de développement de stockage d'énergie de longue durée qui a mis au point une technologie brevetée de stockage d'énergie par air comprimé avancé (A-CAES). La technologie d'Hydrostor offre une durée de vie de système de plus de 50 ans, avec des dépenses en immobilisations peu élevées et un nombre illimité de cycles. Le produit de l'investissement servira à soutenir le développement et la construction de projets A-CAES de 1,1 GW et de 8,7 GWh en Australie et en Californie.

¹ Les montants indiqués ci-dessous représentent la valeur totale de l'opération. Notre méthodologie décrit notre façon de rendre compte de notre part de chaque opération et, au besoin, tient compte du rôle que nous jouons dans l'opération pour attribuer notre part du crédit à l'objectif de mobilisation.

Rapport sur la durabilité 2022 de la Banque CIBC

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Exemples éloquentes

Carbonplace réalise des progrès constants en vue de la réalisation de sa mission d'ouverture du marché du carbone au monde

Carbonplace (site web en anglais seulement) est un réseau mondial d'opérations de crédits carbone qui permet le transfert simple, transparent et sécurisé de crédits carbone certifiés.

En 2021, le monde a produit environ 40 milliards de tonnes d'émissions de GES par année¹. Collectivement, nous devons atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Le rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) de 2022 indique qu'il faudra *éliminer* environ six milliards de tonnes d'émissions de GES de l'atmosphère chaque année pour commencer à inverser les effets des changements climatiques et limiter le réchauffement de la Terre à 1,5 °C². Pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050, il faut conjuguer les efforts de réduction du carbone aux technologies d'élimination du carbone.

Les crédits carbone devraient jouer un rôle clé dans la réalisation des objectifs de carboneutralité. Toutefois, le marché du carbone actuel n'est pas en mesure de répondre à la demande croissante de crédits carbone. À l'heure actuelle, le marché volontaire du carbone repose sur des échanges bilatéraux, qui peuvent être lents, opaques et risqués, ce qui réduit la confiance à l'égard du marché. Carbonplace vise à fournir l'infrastructure de marché qui mènera à la transparence, à l'accessibilité et à la confiance dans ces marchés.

En juillet 2021, la Banque CIBC, Itaú Unibanco, la National Australia Bank et NatWest Group ont lancé Carbonplace. Ils ont ensuite été rejoints par UBS, Standard Chartered, Sumitomo Mitsui Banking Corporation, BNP Paribas et BBVA à titre de membres fondateurs. Le développement de Carbonplace a été guidé par trois principes :

- **Accessibilité** : Les acheteurs et les vendeurs respecteront un ensemble unique de règles prudentielles, éliminant ainsi le fardeau des opérations négociées individuellement.

- **Fiabilité** : Carbonplace s'appuiera sur la clientèle mondiale et les processus de contrôle préalable de connaissance de la clientèle et de lutte contre le blanchiment d'argent de chacune des banques cofondatrices pour rassurer les clients et leur donner confiance dans le processus de règlement des crédits carbone.
- **Transparence** : Les fonctionnalités de vérification et de production de rapports et la technologie exclusive de Carbonplace permettront de gérer le cycle de vie des crédits carbone, de leur création à leur élimination. Cela permettra de disposer de dossiers fiables sur la propriété des crédits carbone et de procéder au règlement simultané de crédits avec transfert immédiat de la propriété au moment du paiement, ce qui réduira le risque de comptage en double.

En 2022, Carbonplace a annoncé un partenariat visant un projet pilote avec Climate Impact Exchange (CIX), qui permet l'achat de crédits carbone de grande qualité directement à partir de projets précis par l'intermédiaire de la plateforme Project Marketplace de CIX. Le partenariat combinera la vaste clientèle de Carbonplace et sa technologie de règlement unique avec le marché de crédits de qualité assurée de CIX, ce qui donnera aux clients actuels un accès à grande échelle au marché du carbone.

En 2023, Carbonplace a nommé son premier chef de la direction. Le consortium dirigé par les neuf banques est devenu une entité indépendante, une étape clé qui assurera la mise en place d'une gouvernance adéquate pour lui permettre d'atteindre ses objectifs et d'accélérer la lutte contre les changements climatiques.

Comme Carbonplace devrait devenir une entreprise commerciale en 2023, la Banque CIBC commencera à tirer parti de la plateforme de règlement pour aider ses clients à réaliser leurs ambitions de carboneutralité en répondant à la demande croissante de crédits carbone sur les marchés canadien et américain. La valeur totale des marchés volontaires du carbone, évaluée à plus de 2 milliards de dollars américains en 2021 (soit le quadruple de la valeur enregistrée en 2020), pourrait atteindre plus de 50 milliards de dollars américains d'ici 2030¹.



Conformité et marchés volontaires

Les crédits carbone peuvent être volontaires ou fondés sur la conformité.

Les **marchés du carbone fondés sur la conformité** sont des systèmes de plafonnement et d'échange créés par les organismes de réglementation pour limiter les émissions. Ils établissent des quotas d'émissions de carbone par région et les réduisent graduellement au fil du temps.

Les **marchés volontaires du carbone** offrent des crédits d'évitement et d'élimination du carbone. Les crédits d'évitement du carbone représentent la majeure partie du marché actuel et sont importants pour protéger le capital naturel existant, mais les crédits pour l'élimination du carbone seront essentiels pour réduire et potentiellement inverser les effets actuels du changement climatique.

Le marché volontaire du carbone pourrait atteindre plus de **50 G\$ US d'ici 2030¹**

1 Source : McKinsey & Company, rapport *A blueprint for scaling voluntary carbon markets to meet the climate challenge*, 29 janvier 2021.
2 Source : McKinsey & Company, Our Insights, Now the IPCC has recognized that carbon removals are critical to addressing climate change, it's time to act, 10 juin 2022.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

Résultats de 2022

Objectifs provisoires de carboneutralité et émissions financées absolues

En 2022, nous avons réalisé des progrès par rapport à nos cibles provisoires d'intensité pour nos portefeuilles de production d'énergie et de pétrole et de gaz¹. Nous avons également fait des progrès vers le calcul de nos émissions financées absolues pour les nouveaux portefeuilles sectoriels. Nous ferons état de nos progrès dans notre rapport sur le climat de 2022, dont la publication est prévue au deuxième trimestre de 2023.

Émissions attribuables à nos activités d'exploitation

En 2022, nous avons réalisé des progrès en vue de l'atteinte de notre objectif de carboneutralité² :

- Nous avons réduit les émissions absolues de GES des champs d'application 1 et 2 attribuables à nos activités d'exploitation au Canada et aux États-Unis, passées de 51 271 t éq. CO₂ en 2021 à 49 765 t éq. CO₂ en 2022, une réduction de 2,9 % sur 12 mois et de 22 % par rapport à notre base de référence de 2018.
- Nous avons acheté respectivement 54 935 MWh et 12 801 MWh en certificats d'énergie renouvelable (CER) au Canada et aux États-Unis, et obtenu 35 % de notre électricité à partir d'énergie renouvelable ou de crédits. Nous sommes en voie d'atteindre notre objectif de carboneutralité d'ici 2024.

Émissions liées à nos activités d'exploitation^{1,2}

Mesure		Unité	2022	2021	2020	2019
Émissions du champ d'application 1 ^{5,6}		t éq. CO ₂	22 157 [†]	21 017 [†]	22 252	24 727
Émissions du champ d'application 2 (fondées sur l'emplacement) ^{6,7}		t éq. CO ₂	27 608 [†]	30 254 [†]	34 848	37 395
Total des émissions des champs d'application 1 et 2 (fondées sur l'emplacement)		t éq. CO ₂	49 765 [†]	51 271 [†]	57 099	62 122
Émissions du champ d'application 3	Consommation interne de papier (Canada et États-Unis) ⁸	t éq. CO ₂	4 990 [†]	5 806 [†]	6 713 [†]	9 208 [†]
	Déplacements professionnels ⁹	t éq. CO ₂	4 580 [†]	1 203 [†]	3 901 [†]	10 958 [†]
	Sous-locations	t éq. CO ₂	8 196 [†]	3 223 [†]	4 581	8 538
	Total	t éq. CO ₂	17 66 [†]	10 232 [†]	15 195	28 704
Total des émissions de GES attribuables à l'exploitation (émissions des champs d'application 1, 2 et 3)		t éq. CO ₂	67 531 [†]	61 503 [†]	72 294	90 826
Consommation totale d'électricité (Canada et États-Unis)		MWh	192 698	205 683	224 460	S. O.
Total des CER achetés appliqués aux émissions liées à l'exploitation		MWh	67 736	25 099	14 714	S. O.
Intensité des émissions des champs d'application 1 et 2 (par mètre carré) ¹⁰		kg éq. CO ₂ /m ²	41,3	43,6	48,2	50,6

† Nos énoncés d'assurance indépendante et de vérification se trouvent sur notre [site Web](#).

1 En 2022, la Banque CIBC a établi à 2020 son année de référence pour les objectifs provisoires de carboneutralité. Voir nos dernières [communications d'information liée aux changements climatiques](#). Nous ferons état de nos résultats de l'exercice 2021 dans notre rapport sur le climat de 2022, qui sera publié au deuxième trimestre de 2023, et de nos résultats de l'exercice 2022 dans notre rapport sur le climat de 2023.

2 Nous projetons d'utiliser une combinaison de certificats d'énergie renouvelable et de crédits compensatoires de carbone pour atteindre la carboneutralité.

3 La période de déclaration des émissions de GES des champs d'application 1 et 2 et liées aux locations et sous-locations (incluses dans le champ d'application 3) pour nos biens immobiliers au Canada et aux États-Unis s'étend du 1^{er} août au 31 juillet. La période de déclaration des autres émissions de GES coïncide avec l'exercice de la Banque CIBC (du 1^{er} novembre au 31 octobre).

4 Les émissions de GES (champs d'application 1 et 2) déclarées de 2019 à 2022 englobent les données annuelles pour toutes les activités au Canada et aux États-Unis. Les données des émissions de GES déclarées de 2019 à 2022 portent sur toutes les installations immobilières en location et en propriété au Canada et aux États-Unis, qui représentent environ 99 % de notre surface utile occupée totale.

5 Les émissions du champ d'application 1 comprennent les émissions directes attribuables à la combustion de gaz naturel et de carburant (mazout et propane).

6 Les valeurs des émissions des champs d'application 1 et 2 de 2019 à 2020 ont été ajustées dans certains cas par suite d'une erreur systémique liée à la méthode de calcul utilisée pour ces exercices passés.

7 Les émissions du champ d'application 2 comprennent les émissions indirectes attribuables à l'achat d'électricité, de vapeur pour le chauffage et d'eau réfrigérée.

8 L'estimation du cycle de vie lié à la consommation de papier à l'interne a été réalisée à l'aide d'un calculateur environnemental de l'impact du papier ([www.papercalculator.org](#)).

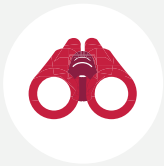
9 Les déplacements professionnels d'employés comprennent les déplacements par avion et par train et l'utilisation d'une voiture pour des raisons professionnelles, pour plus de 99 % des employés. Les données sur les émissions de GES produites par les déplacements professionnels pour 2019 et 2020 englobent toutes les activités pertinentes au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis.

10 Intensité des émissions de GES des champs d'application 1 et 2. Par suite d'ajustements des surfaces utiles, les données sur l'intensité des émissions de GES de 2021 (par mètre carré) et les valeurs de l'intensité liées à l'énergie et à l'électricité de 2021 ont été retraitées.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe



Perspectives



En 2022, le Canada a annoncé sa stratégie nationale d'adaptation, qui vise à bâtir des collectivités résilientes et une économie solide, ainsi qu'une stratégie canadienne sur les minéraux critiques, assortie d'un financement fédéral de 3,8 milliards de dollars, pour accélérer la production et le traitement à l'échelle nationale des minéraux essentiels à l'alimentation des batteries de véhicule électrique, des appareils électroniques et des panneaux solaires, et pour faire progresser la réconciliation économique avec les peuples autochtones.

De même, le gouvernement fédéral américain a adopté l'Inflation Reduction Act, qui engage 369 milliards de dollars américains dans la transition vers une économie sobre en carbone au moyen de crédits d'impôt, de dispositions et d'incitatifs pour la production et l'investissement dans des technologies et des programmes propres¹. L'Inflation Reduction Act aidera les États-Unis à respecter leurs engagements en vertu de l'Accord de Paris et, ce faisant, pourrait entraîner une croissance économique importante.

Notre groupe mondial Énergie, infrastructure et transition, Banque d'investissement est bien placé pour tirer parti de notre expertise et de nos expériences liées aux principales transactions de prestige afin de soutenir nos clients dans des secteurs de marché bien établis, comme les énergies renouvelables de base et le stockage d'énergie, ainsi que dans les secteurs émergents de la transition énergétique alimentés par la nouvelle stratégie canadienne sur les minéraux critiques et l'Inflation Reduction Act des États-Unis, comme l'hydrogène, le captage, l'utilisation et le stockage du carbone, la mobilité électronique et les marchés volontaires du carbone.

À l'avenir, nous continuerons à tirer parti de notre influence et de notre expertise pour soutenir nos clients dans leur parcours de décarbonation, tout en réduisant au minimum notre exposition aux secteurs à émissions élevées et aux risques liés au climat. Nous continuerons d'accorder la priorité à l'atteinte de nos objectifs d'émissions financées dans les secteurs du pétrole et du gaz et de la production d'énergie. De plus, nous prévoyons établir de nouvelles cibles d'émissions financées dans notre portefeuille afin d'accélérer la réalisation de notre engagement à réduire nos émissions financées à l'échelle de notre portefeuille. Nous réaliserons des progrès à l'égard de l'atteinte de ces objectifs en poursuivant notre engagement auprès de nos clients dans les secteurs à faibles et à fortes émissions, et en évaluant les plans de transition vers la sobriété carbone de nos clients au moyen de notre méthode d'évaluation du risque lié au carbone, qui permet à la Banque CIBC de déterminer et de comprendre le profil d'émissions de nos clients à court, à moyen et à long terme. Pour en savoir plus, consultez nos dernières communications d'information sur le changement climatique.

Nous continuerons également à participer à des tables sectorielles clés et à des partenariats publics afin de nous tenir au courant de l'évolution des attentes des parties intéressées et des exigences réglementaires. La Banque CIBC continuera à surveiller de près les besoins de ses clients en matière de solutions axées sur la nature ainsi que le rôle que nous pouvons jouer pour leur offrir des solutions et des placements en capital naturel. Nous reconnaissons que la biodiversité a des répercussions sur les changements climatiques et vice-versa, et nous continuerons à participer au Groupe de travail sur la divulgation financière liée à la nature afin de mieux comprendre le rôle que la Banque CIBC peut jouer à mesure que ce cadre évolue.

Nous continuerons également à déployer nos investissements de 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite à l'appui de fonds pour les technologies climatiques, en veillant à ce que les investissements axés sur les solutions obtiennent le soutien financier nécessaire pour la mise à l'échelle et la commercialisation de solutions viables de réduction et d'élimination du carbone.

À mesure que nous repérerons de nouvelles occasions de soutenir nos clients dans leur transition vers une économie sobre en carbone, nous continuerons à veiller à ce que nos solutions éliminent les obstacles et tiennent compte des collectivités, des occasions pour les employés et du perfectionnement des compétences.

1 Source : Résumé d'une page de l'Inflation Reduction Act (en anglais).

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

- 6.1 À propos du présent rapport
- 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
- 6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.4 Index du contenu GRI
- 6.5 Index du contenu SASB
- 6.6 Glossaire
- 6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.0 Annexe

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
 - 6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
 - 6.4 Index du contenu GRI
 - 6.5 Index du contenu SASB
 - 6.6 Glossaire
 - 6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.1 À propos du présent rapport

Délimitation et portée du rapport

La Banque CIBC rend compte de ses progrès relatifs aux facteurs ESG chaque année. À moins d'avis contraire, le présent rapport fait état de nos activités en Amérique du Nord pour l'exercice 2022, qui a débuté le 1^{er} novembre 2021 et s'est terminé le 31 octobre 2022. Tous les redressements importants et toutes les modifications notables en regard des rapports précédents sont décrits dans les notes explicatives des données sur la performance. À moins d'avis contraire, les mesures sont exprimées en unités métriques et les montants, en dollars canadiens. D'autres données sur la performance environnementale et sociale sont présentées dans nos [tableaux de données ESG de 2022](#). Consultez la section [6.6 Glossaire](#) pour connaître les définitions des termes utilisés dans le Rapport sur la durabilité de 2022.

Pertinence

Notre rapport porte principalement sur des thèmes liés aux facteurs ESG jugés « pertinents ». Le terme « thème pertinent » s'entend, selon la Global Reporting Initiative (GRI), de thèmes reflétant les plus grands impacts économiques, environnementaux et sociaux, y compris sur les droits de la personne. Dans le présent rapport, la Banque CIBC utilise le terme « thème pertinent » conformément à la définition de la GRI.

Normes et cadres de production de rapports

Notre Rapport sur la durabilité est rédigé en conformité avec les normes de la GRI, qui établissent les principes et les indicateurs que les entités peuvent utiliser pour mesurer leur performance ESG et en rendre compte. Se reporter à la section [6.4 Index du contenu GRI](#) pour connaître les éléments d'information couverts par les normes de la GRI qui sont inclus dans le présent rapport, ainsi que dans notre Rapport annuel et dans la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Nous avons joint à la présente annexe un tableau qui associe les renseignements communiqués aux critères du Sustainability Accounting Standards Board (SASB – conseil des normes de comptabilité durable). Voir la section [6.5 Index du contenu SASB](#). Nous avons également lié chacun de nos thèmes pertinents aux objectifs de développement durable des Nations Unies, le cas échéant. Se reporter à la section [6.3 Objectifs de développement durable que partage la Banque CIBC](#).

Assurance

Nous avons obtenu une assurance limitée par un tiers indépendant pour certains de nos indicateurs de performance sociale et environnementale de 2022. Nos lettres d'assurance peuvent être consultées dans la Bibliothèque de documents – ESG sur notre [site Web sur la durabilité](#).

Thème	Norme d'assurance
Émissions de GES des champs d'application 1, 2 et 3	ISO 14064-3:2019
Diversité des segments de personnel - Femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (échelle mondiale) - Membres d'une minorité visible occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (Canada) - Membres de la communauté noire occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration (Canada) - Autochtones occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'administration - Représentation des personnes handicapées dans l'effectif - Représentation des Autochtones dans l'effectif	Norme ISAE 3000
Score de mobilisation des employés	Norme ISAE 3000

Présentation d'informations sur les facteurs ESG

L'équipe de présentation de l'information sur la durabilité de la Banque CIBC agit à titre de centre interne de coordination et d'expertise. Elle collabore avec d'autres groupes et services de la Banque CIBC pour soutenir les stratégies, les investissements et les progrès en matière de durabilité de notre banque. De plus, elle s'occupe de la production d'informations sur la durabilité et collabore avec des parties intéressées internes et externes afin de solliciter des commentaires qui servent de base aux renseignements que nous communiquons.

Des spécialistes internes, de concert avec nos équipes Affaires juridiques, Conformité, Communications et affaires publiques, Personnel, culture et marque, et Finance et Gestion du risque, ont examiné ce rapport.

Communiquer avec nous

sustainability@cibc.com

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
 - 6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
 - 6.4 Index du contenu GRI
 - 6.5 Index du contenu SASB
 - 6.6 Glossaire
 - 6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada

Toutes les institutions financières sous réglementation fédérale au Canada qui ont des capitaux propres supérieurs à un milliard de dollars sont tenues de publier chaque année un énoncé de responsabilité envers le public qui décrit leur contribution à l'économie et à la société canadiennes. Notre précédent Énoncé de responsabilité envers le public était intégré au Rapport sur la durabilité et Énoncé de responsabilité envers le public CIBC 2021. Vous pouvez [télécharger](#) ou [imprimer](#) notre rapport de l'exercice en cours ou ceux des exercices précédents.

Renseignements importants

1. **Sociétés affiliées** – Le présent Rapport sur la durabilité et Énoncé de responsabilité envers le public est publié par la Banque CIBC et ses sociétés affiliées suivantes : Marchés mondiaux CIBC inc.; Hypothèques CIBC inc.; Compagnie d'assurance-vie CIBC limitée; Compagnie Trust CIBC; Placements CIBC inc.; Services Investisseurs CIBC inc.; Gestion d'actifs CIBC inc.; CIBC BA Limitée; Compagnie Trust National CIBC; CIBC Private Wealth Advisors, Inc.
2. **Investissement communautaire** – voir la [section 3.4](#) du présent rapport.
3. **Soutien aux PME** – voir la [section 3.3](#) du présent rapport.
4. **Financement par emprunt de sociétés canadiennes** – voir la [section 6.2.1](#) du présent rapport.
5. **Accès aux services financiers** – voir la [section 3.3](#) du présent rapport.
6. **Centres bancaires et guichets automatiques bancaires** – voir la [section 6.2.2](#) du présent rapport.
7. **Emploi au Canada** – voir la [section 6.2.3](#) du présent rapport.
8. **Impôts et taxes** – voir la [section 6.2.4](#) du présent rapport.
9. **Conformité au Code pour les aînés** – voir la [section 6.2.5](#) du présent rapport.
10. **Codes de conduite volontaires** : *Code de pratique canadien des services de cartes de débit, Code de conduite destiné à l'industrie canadienne des cartes de crédit et de débit, Code de conduite pour les activités d'assurance autorisées, Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés, Code de conduite pour les institutions financières sous réglementation fédérale – Information sur le remboursement anticipé des hypothèques, Engagement relatif à la modification ou au remplacement de produits ou de services existants, Engagement relatif aux procurations et aux comptes de dépôt conjoints, et Engagement à fournir des renseignements sur la garantie hypothécaire.* Pour en savoir plus, consultez le [site Web de la Banque CIBC](#).

Marques de commerce

Les marques de commerce qui figurent dans le présent rapport et appartiennent à la Banque Canadienne Impériale de Commerce ou à l'une de ses filiales en propriété exclusive au Canada ou dans d'autres pays sont les suivantes: « De vos idées à la réalité »; « CIBC »; « Fondation CIBC » et sa conception graphique; « Pro-objectifs CIBC »; « Journée du miracle CIBC »; « Intelli CIBC »; « Conseils Intelli CIBC »; et « Wood Gundy ». Toutes les autres marques de commerce mentionnées dans le présent rapport qui n'appartiennent ni à la Banque Canadienne Impériale de Commerce ni à une de ses filiales sont la propriété de leur titulaire de marque respectif.



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada

6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

6.4 Index du contenu GRI

6.5 Index du contenu SASB

6.6 Glossaire

6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.2.1 Financement par emprunt de sociétés canadiennes

Nous offrons à nos clients un accès au crédit pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs opérationnels. Conçue pour répondre aux besoins des PME et des grandes entreprises, notre gamme de produits et de services de prêts comprend les prêts immobiliers, les prêts hypothécaires commerciaux, les prêts agricoles, le financement par effet de levier, le financement sur actifs, le financement des stocks d'automobiles, et le financement d'entreprise général.

Province ou territoire		0 \$ à 24 999 \$	De 25 000 \$ à 99 999 \$	De 100 000 \$ à 249 999 \$	De 250 000 \$ à 499 999 \$	De 500 000 \$ à 999 999 \$	De 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 000 000 \$ et plus	Total
Au 31 octobre 2022 (en millions de dollars)									
Colombie-Britannique	Montant autorisé	43	184	270	306	501	2 263	24 969	28 536
	Nombre d'entreprises	6 522	3 658	1 918	900	693	891	657	15 239
Alberta	Montant autorisé	29	147	199	224	351	1 933	38 509	41 391
	Nombre d'entreprises	4 459	2 904	1 436	660	493	795	535	11 282
Saskatchewan	Montant autorisé	9	51	66	66	110	470	3 864	4 635
	Nombre d'entreprises	1 255	991	460	197	154	218	101	3 376
Manitoba	Montant autorisé	7	37	59	65	114	591	7 531	8 404
	Nombre d'entreprises	994	712	406	195	165	265	159	2 896
Ontario	Montant autorisé	142	641	888	991	1 765	5 890	116 628	126 945
	Nombre d'entreprises	22 275	12 495	6 419	2 884	2 331	2 133	1 877	50 414
Québec	Montant autorisé	29	137	200	252	483	2 772	26 247	30 121
	Nombre d'entreprises	4 505	2 751	1 349	713	638	983	708	11 647
Nouveau-Brunswick	Montant autorisé	3	14	19	24	58	281	1 272	1 670
	Nombre d'entreprises	466	293	126	64	76	101	58	1 184
Nouvelle-Écosse	Montant autorisé	6	32	37	62	116	551	3 981	4 784
	Nombre d'entreprises	850	638	256	171	143	207	109	2 374
Île-du-Prince-Édouard	Montant autorisé	1	6	8	9	20	142	168	354
	Nombre d'entreprises	180	120	58	25	27	56	15	481
Terre-Neuve-et-Labrador	Montant autorisé	4	16	16	16	28	124	799	1 004
	Nombre d'entreprises	804	324	119	45	36	60	22	1 128
Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon	Montant autorisé	2	8	11	16	18	110	738	902
	Nombre d'entreprises	269	171	75	44	27	55	26	667
Total	Montant autorisé	275	1 272	1 773	2 029	3 565	15 128	224 705	248 747
	Nombre d'entreprises	42 297	25 057	12 622	5 898	4 783	5 764	4 267	100 688



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
- 6.1 À propos du présent rapport
- 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
- 6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.4 Index du contenu GRI
- 6.5 Index du contenu SASB
- 6.6 Glossaire
- 6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.2.2 Réseau bancaire canadien

La Banque CIBC offre une gamme complète de conseils, de solutions et de services par l'intermédiaire de son réseau de services bancaires numériques de premier plan et de ses emplacements dans tout le Canada, aux États-Unis et dans le monde entier. Nous mettons à la disposition du public un [localisateur](#) de centres bancaires et de guichets automatiques bancaires (GAB) CIBC. Voici la liste des centres bancaires CIBC ouverts, déménagés ou fermés et des GAB CIBC installés ou fermés au Canada au cours de l'exercice 2022.

Ouverture de centre bancaire

Ontario		
8825 Yonge Street, bureau A-1	Richmond Hill	
81 Bay Street	Toronto	

Fermetures de centres bancaires

Nos clients sont notre priorité absolue, et nous adoptons une approche consultative pour les informer des fermetures de centres bancaires dès les premières étapes du processus. Grâce à de nombreuses communications avec les clients individuels, nous assurons une transition facile, pratique et harmonieuse de leurs comptes et de leurs conseillers. En plus de collaborer étroitement avec des représentants des autorités de la collectivité, des entreprises locales et l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC), la Banque CIBC organise des rencontres d'information avec les clients des emplacements touchés. Ces séances donnent aux clients et aux membres de la collectivité un forum où rencontrer des représentants de la Banque CIBC pour échanger des points de vue, poser des questions et discuter de moyens de faciliter le plus possible la transition.

Alberta		
6130 Terrace Road	Edmonton	

Colombie-Britannique		
4306 Dunbar Street	Vancouver	
825 Cliffe Avenue	Courtenay	
C7819 East Saanich Road	Saanichton	
8360-112 th Street ¹	Delta	

¹ Ce centre bancaire était un centre de conseils qui n'offrait pas d'opérations au comptoir. À cet emplacement, les retraits en espèces n'étaient offerts qu'aux GAB.

Ontario		
1100 West Arthur Street	Thunder Bay	
9335 Yonge Street	Richmond Hill	
1229 Oxford Street	London	
1200, boulevard St. Laurent	Ottawa	
1150 Lorne Park Road	Mississauga	
254 Pepperlaw Road	Pepperlaw	

Ontario		
3575 Lobsinger Line	St. Clements	

Déménagement de centre bancaire

Ontario		
60 Peel Centre Drive, bureau 1	Brampton	

Terre-Neuve		
46 Kenmount Road, bureau 5005	St. John's	

Installations de GAB

Colombie-Britannique		
Simon Fraser University Applied Sciences Building	Burnaby	

Nouveau-Brunswick		
528 Smythe Street	Fredericton	

Terre-Neuve		
46 Kenmount Road ¹	St. John's	

¹ Trois GAB ont été installés à ce centre bancaire.

Nouvelle-Écosse		
660 Westville Road	New Glasgow	

Ontario		
1292 Dupont Street	Toronto	
1315 County Road 28	Fraserville	
2088 Albion Road	Etobicoke	
215 Carlingview	Etobicoke	
294 Queen Street	Acton	
3279 Kingston Road	Scarborough	
60 Peel Centre Drive, bureau 1 ¹	Brampton	
81 Bay St. ²	Toronto	
8825 Yonge Street, bureau A-1 ³	Richmond Hill	

¹ Trois GAB ont été installés à ce centre bancaire.
² Neuf GAB ont été installés dans le complexe CIBC SQUARE.
³ Deux GAB ont été installés à ce centre bancaire.

Québec		
3935, rue University	Montréal	



1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe
6.1	À propos du présent rapport
6.2	Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
6.3	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.4	Index du contenu GRI
6.5	Index du contenu SASB
6.6	Glossaire
6.7	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Saskatchewan		
1499 10 th Avenue		Prince Albert
Fermetures de GAB		
Alberta		
6130 Terrace Road ¹		Edmonton
¹ Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.		
Colombie-Britannique		
4306 Dunbar Street ¹		Vancouver
7819C East Saanich Road		Saanichton
825 Cliffe Avenue ²		Courtenay
8360 112 th Street ³		Delta
8888 University Drive		Burnaby
8850 Walnut Grove Drive		Langley
¹ Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.		
² Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.		
³ Trois GAB ont été fermés à ce centre bancaire.		
Manitoba		
65 Chancellors Circle ¹		Winnipeg
¹ Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.		
Terre-Neuve		
46 Kenmount Road, bureau 5005 ¹		St. John's
¹ Trois GAB ont été fermés à ce centre bancaire.		

Ontario	
101 College Street	Toronto
2904 Sheppard Avenue East	Toronto
107 Parkway Forest Drive	North York
110 Earl Martin Drive	Elmira
1101 West Arthur Street ¹	Thunder Bay
1150 Lorne Park Road ¹	Mississauga
1200, boulevard St. Laurent ²	Ottawa
1299 Oxford Street East ¹	London
200 University Avenue West	Waterloo
215 Carlingview Drive ¹	Etobicoke
95 Browns Line	Etobicoke
243 King Street East	Bowmanville
25 Peel Centre Drive	Brampton
254 Pepperlaw Boulevard	Pepperlaw
256 Brock Road South	Guelph
2904 Sheppard Avenue East	Toronto
352 Queen Street	Acton
60 Peel Centre Drive, bureau 1 ³	Brampton
87 Union Street West, rez-de-chaussée	Kingston
9335 Yonge Street ²	Richmond Hill
¹ Deux GAB ont été fermés à ce centre bancaire.	
² Trois GAB ont été fermés à ce centre bancaire.	
³ Quatre GAB ont été fermés à ce centre bancaire.	

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe
6.1	À propos du présent rapport
6.2	Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
6.3	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.4	Index du contenu GRI
6.5	Index du contenu SASB
6.6	Glossaire
6.7	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.2.3 Emploi au Canada

La Banque CIBC est l'un des plus importants employeurs du Canada. En 2022, l'effectif de la Banque CIBC et de ses sociétés affiliées cotées en bourse se composait de 47 123 employés permanents à temps plein et à temps partiel au Canada.

Employés à temps plein et à temps partiel¹ (au 31 octobre 2022)

Province ou territoire	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Total
Colombie-Britannique	3 367	497	3 864
Alberta	2 160	348	2 508
Saskatchewan	1 055	118	1 173
Manitoba	448	82	530
Ontario	30 805	1 540	32 345
Québec	3 920	427	4 347
Nouveau-Brunswick	882	87	969
Nouvelle-Écosse	902	85	987
Île-du-Prince-Édouard	66	19	85
Terre-Neuve-et-Labrador	175	37	212
Territoires du Nord-Ouest	40	5	45
Nunavut	12	1	13
Yukon	39	6	45
Total	43 871	3 252	47 123

¹ Le nombre d'employés comprend les employés permanents actifs et en congé autorisé rémunéré ou non, au 31 octobre 2022. À l'exclusion des employés d'INTRIA.

À l'échelle mondiale, l'effectif de la Banque CIBC compte environ 50 427 employés équivalents temps plein. En 2022, le Groupe de sociétés CIBC a versé près de 7,2 milliards de dollars en rémunération et avantages sociaux des employés.

6.2.4 Impôts et taxes au Canada

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2022, le Groupe de sociétés CIBC a comptabilisé au total 1,9 milliard de dollars en impôts et taxes au Canada, tous paliers de gouvernement confondus. Ce montant se compose de 1,1 milliard de dollars en charges d'impôts exigibles consignées dans l'État des résultats et dans l'État des autres éléments du résultat étendu, de 84 millions de dollars en taxes et impôts sur le capital consignés dans l'État des résultats, et de 736 millions de dollars en autres taxes et impôts, qui comprennent les taxes de vente (taxe sur les produits et services [TPS], taxe de vente harmonisée [TVH] et taxe de vente provinciale [TVP]) les cotisations sociales (part de l'employeur), les impôts fonciers et les taxes et impôts d'entreprise.

L'impôt à payer au gouvernement fédéral canadien ne tient pas compte des modifications prévues dans la loi d'exécution du budget de 2022, devenues pratiquement en vigueur en décembre 2022. Le projet de loi comprend l'instauration d'un impôt ponctuel de 15 %, nommé dividende pour la relance du Canada, imposé aux groupes de banques et d'assureurs-vie, sur le revenu imposable moyen de 2020 et de 2021 dépassant 1,0 milliard de dollars, et une augmentation de 1,5 % du taux d'imposition appliqué au revenu imposable excédant 100 millions de dollars. Nous tenons compte des mesures fiscales une fois qu'elles sont pratiquement en vigueur, ce qui survient généralement à l'étape de la troisième lecture à la Chambre des communes sous un gouvernement minoritaire. Cette étape n'était pas franchie au 31 octobre 2022. Par conséquent, les effets de ces mesures seront pris en compte dans les résultats financiers de 2023.

Groupe de sociétés CIBC (en milliers de dollars)	Impôts sur les bénéfices	Impôts et taxes sur le capital	Autres taxes et impôts
Gouvernement fédéral	626 941	-	182 091
Gouvernements des provinces et des territoires	-	-	-
Colombie-Britannique	42 252	-	23 624
Alberta	28 167	-	7 820
Saskatchewan	5 396	21 540	3 942
Manitoba	5 493	24 506	3 789
Ontario	308 802	-	446 181
Québec	27 252	-	52 871
Nouveau-Brunswick	2 736	8 885	4 102
Nouvelle-Écosse	5 312	16 977	7 010
Île-du-Prince-Édouard	696	2 660	969
Terre-Neuve-et-Labrador	2 194	9 838	2 892
Territoires du Nord-Ouest	460	-	233
Nunavut	103	-	67
Yukon	372	-	175
Total	1 056 176	84 406	735 766

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada

6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

6.4 Index du contenu GRI

6.5 Index du contenu SASB

6.6 Glossaire

6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.2.5 Conformité au Code pour les aînés

Nous nous engageons à offrir des produits, des services, des conseils spécialisés et des outils pour aider les personnes âgées à effectuer leurs opérations bancaires courantes. Nous respectons volontairement le Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés (le Code).

Mise en œuvre de politiques, procédures et processus appropriés pour l'application du Code



- Les sept principes du Code sont inclus dans notre cadre de gestion de la conformité réglementaire, qui assure la surveillance de la conformité aux exigences réglementaires du Code.
- Nous avons établi un **Centre d'excellence des aînés**, qui est responsable de la conformité au Code, notamment de suivre notre feuille de route stratégique et d'adapter nos produits et services pour qu'ils répondent aux besoins particuliers des personnes âgées. Nous avons aussi désigné un **champion des aînés**.
- Nos politiques, procédures et processus sont conçus, réévalués régulièrement et mis à jour de manière à en assurer la conformité au Code. Citons entre autres la formation des membres de l'équipe de première ligne, la détermination des circonstances dans lesquelles les personnes âgées pourraient avoir besoin d'aide supplémentaire pour leurs opérations bancaires, ainsi que l'identification et la soumission à un autre palier d'intervention des cas présumés d'exploitation financière. Par exemple, nous avons mis en place des procédures de soumission à un autre palier d'intervention pour guider les membres de notre équipe de première ligne dans l'évaluation et la résolution des problèmes de clients. Nous avons également établi des procédures relatives aux procurations afin d'accompagner les personnes âgées qui souhaitent désigner un mandataire pour les aider à gérer leurs opérations bancaires.

Communications efficaces avec les personnes âgées



- Nos centres de soutien des aînés de la Banque CIBC et de la Financière Simplii (site web en anglais) regroupent des renseignements pertinents pour les personnes âgées, notamment sur les solutions à leurs besoins en matière d'accessibilité, les types courants de fraudes ciblant les personnes âgées et les programmes et les produits destinés aux personnes âgées, ainsi que des articles et des vidéos de conseils et sur le bien-être (planification successorale, conseils fiscaux, départ à la retraite, etc.).
- Nous surveillons activement les commentaires et les plaintes des personnes âgées, qui sont consignés dans notre tableau de bord exclusif pour cette clientèle. Nous en tirons parti pour analyser et cerner les thèmes récurrents, qui sont pris en compte dans le cadre de nos initiatives et dans l'élaboration de contenu.
- Les membres de l'équipe de première ligne ont accès à un portail interne, contenant des renseignements consolidés pour les personnes âgées, qu'ils peuvent utiliser pour répondre aux demandes des clients. Pour en savoir plus, se reporter à la rubrique *Ressources pour le personnel de première ligne*.
- Certains documents imprimés peuvent être fournis en braille et en gros caractères (chèques, comptes de dépôt et relevés VISA). Bon nombre de nos guichets de télébanque CIBC offrent également des options de personnalisation audio et visuelle.

Formation des employés qui interagissent avec des personnes âgées



- La formation sur le Code pour les aînés fait partie du programme Formation sectorielle obligatoire et évaluation (FSOE) de la Banque CIBC, qui a été mis à jour et est entièrement accessible. Nous avons tenu compte des commentaires des membres de l'équipe de première ligne sur le contenu de la formation afin que celle-ci demeure pertinente en ce qui concerne les personnes âgées.
- Les membres de l'équipe de première ligne doivent suivre la formation sur le Code pour les aînés dans les 30 jours après leur entrée en service à la Banque CIBC. Cette formation comprend des renseignements sur l'exploitation financière, la fraude et les arnaques, les soumissions à un autre palier d'intervention, les procurations et les comptes de dépôt conjoints.
- Nous surveillons activement les commentaires et les plaintes des personnes âgées, qui sont consignés dans notre tableau de bord exclusif pour cette clientèle. Nous en tirons parti pour analyser et cerner les thèmes récurrents, qui sont pris en compte dans le cadre de nos initiatives et dans l'élaboration de contenu.

Ressources pour le personnel de première ligne



- Les membres de l'équipe peuvent consulter un portail interne qui leur donne accès à des ressources, à des liens vers des sites Web et à des articles pour les aider à soutenir adéquatement nos clients âgés. Par exemple, ils ont accès à des procédures pertinentes pour la soumission de plaintes à un autre palier d'intervention, le signalement de cas de fraude, les mesures d'adaptation offertes en matière d'accessibilité et les services offerts aux personnes âgées. Des personnes-ressources formées et compétentes sont à la disposition des membres du personnel de première ligne, au cas où ils auraient besoin d'un soutien supplémentaire pour offrir des produits et services bancaires à des personnes âgées.

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada

6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

6.4 Index du contenu GRI

6.5 Index du contenu SASB

6.6 Glossaire

6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.2.5 Conformité au Code pour les aînés (suite)

Atténuation du risque de préjudices financiers  ▪ Prévention : Afin d'apprendre à repérer les signes de préjudice financier pour les personnes âgées, les membres de notre équipe de première ligne ont suivi une formation sur des sujets comme l'authentification de la clientèle, la lutte contre le blanchiment d'argent, la connaissance du client et les tactiques frauduleuses courantes. Dans les centres bancaires, les membres de l'équipe participent régulièrement aux caucus d'équipe Connaître votre fraude, une série offerte en complément de leur formation initiale, qui leur permet de se tenir à jour au sujet de la fraude. ▪ Détection : Nous avons lancé l'outil Détecteur d'arnaques, qui se base sur des scénarios afin d'aider les clients à évaluer leurs connaissances sur la fraude. Cet outil vient compléter notre Centre de soutien des aînés, qui offre aux personnes âgées des renseignements sur les signaux d'alarme à surveiller et sur les types courants de fraudes ciblant les personnes âgées (fraudes liées à un besoin urgent d'argent pour un petit-enfant, arnaques sentimentales, fraude liée à un prix ou à un héritage et fraude liée à un service). Les membres de l'équipe ont accès à une fiche conseils sur la prévention de la fraude qui recense certaines caractéristiques courantes de la fraude afin de les aider à repérer les cas de fraude, ainsi que des conseils utiles pour les cas où ils soupçonnent une fraude. ▪ Signalement : Nous avons défini les étapes que les personnes âgées doivent suivre pour signaler une fraude et protéger leurs comptes. - Recueillir tous les renseignements pertinents – reçus, courriels, messages textes, etc. - Communiquer avec la Banque CIBC par téléphone, par courriel ou en se rendant à leur centre bancaire local - Communiquer avec le Centre antifraude du Canada par téléphone ou par l'intermédiaire de son site Web – Signaler l'incident au service de police locale – Signaler l'incident directement sur le site Web - Ajouter un indicateur à leurs comptes et le signaler à leur agence d'évaluation du crédit	Fermeture de centres bancaires  ▪ Nous effectuons une analyse stratégique des données démographiques du marché avant de déterminer les centres bancaires à fermer, afin de comprendre les répercussions sur notre collectivité et sur les personnes âgées qui en font partie. ▪ Nous avons en place un programme de prise de contact qui renseigne nos clients aînés en cas de fermeture ou de déménagement de leur centre bancaire. Nous déployons tous les efforts possibles pour communiquer avec les personnes âgées, notamment par téléphone ou lors d'une conversation avec leur conseiller, ainsi que dans des lettres contenant des précisions sur les changements et des avis affichées dans les centres bancaires touchés. ▪ Dans ces communications figurent, outre un lien vers le Centre de soutien des aînés de la Banque CIBC, l'emplacement d'autres centres bancaires et la façon de s'y rendre, des ressources sur les services bancaires en ligne et un numéro à composer pour obtenir de l'aide sur des questions particulières concernant les clients touchés. ▪ En cas de fermeture dans une région rurale, le centre bancaire organisera une rencontre pour la collectivité, qui permettra aux clients : - de discuter de leurs préoccupations en personne; - d'en apprendre davantage sur les nouveaux lieux où effectuer leurs opérations bancaires et sur la façon de s'y rendre; - d'en apprendre davantage sur des adaptations possibles qui les aideront à composer avec le changement; - de poser des questions.
	Informations publiques  ▪ Dans notre Rapport annuel sur la durabilité, nous rendons compte des progrès que nous avons réalisés à l'appui des principes énoncés dans le Code et de notre engagement continu envers les personnes âgées.

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe
6.1	À propos du présent rapport
6.2	Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
6.3	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.4	Index du contenu GRI
6.5	Index du contenu SASB
6.6	Glossaire
6.7	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.3

Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

La Banque CIBC appuie les [objectifs de développement durable des Nations Unies](#). Les ODD constituent un plan pour la paix et la prospérité des populations et de la planète, notamment en établissant des aspirations mondiales pour lutter contre les changements climatiques, les inégalités et les injustices, et éradiquer la pauvreté. Nous avons mis en correspondance ci-dessous les ODD et leurs cibles avec nos thèmes liés à la durabilité et nos thèmes pertinents s'en rapprochant.

ODD	Cibles de l'ODD	Parties du présent rapport	
	3.4 : Réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être	3.1 Mobilisation des employés	3.4 Apporter davantage à la collectivité
	4.6 : Veiller à ce que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter	3.3 Services bancaires inclusifs	3.4 Apporter davantage à la collectivité
	5.5 : Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique	1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG	3.2 Inclusion au travail
	7.2 : Accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial	4.0 Produits et solutions durables	5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
	8.3 : Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation, et qui stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers	3.3 Services bancaires inclusifs	3.4 Apporter davantage à la collectivité
	8.5 : D'ici 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale	3.1 Mobilisation des employés	3.2 Inclusion au travail
	8.7 : Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes	2.4 Droits de la personne	
	8.10 : Renforcer la capacité des institutions financières nationales de favoriser et de généraliser l'accès de tous aux services bancaires et financiers et aux services d'assurance	3.3 Services bancaires inclusifs	
	9.4 : D'ici 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement	4.0 Produits et solutions durables	
	10.2 : D'ici 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre	3.2 Inclusion au travail 3.3 Services bancaires inclusifs	3.4 Apporter davantage à la collectivité
	12.5 : D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation	Tableaux de données ESG de 2022	
	13.3 : Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide	5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques	
	16.4 : D'ici 2030, réduire nettement les flux financiers illicites et le trafic d'armes, renforcer les activités de récupération et de restitution des biens volés et lutter contre toutes les formes de criminalité organisée	2.1 Éthique des affaires	
	16.5 : Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes	2.1 Éthique des affaires	

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe
6.1	À propos du présent rapport
6.2	Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
6.3	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.4	Index du contenu GRI
6.5	Index du contenu SASB
6.6	Glossaire
6.7	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.4

Index du contenu GRI

Déclaration d'utilisation La Banque CIBC a présenté les renseignements mentionnés dans cet index du contenu GRI pour la période du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022, en conformité avec les normes de la GRI.

Norme GRI 1 utilisée GRI 1 : Fondation 2021

1. L'organisation et ses pratiques de présentation de l'information

2-1	Renseignements sur l'organisation	Qui nous sommes La Banque CIBC en bref Rapport annuel 2022 – Note 30, Informations sectorielles et géographiques (page 191) – Renseignements destinés aux actionnaires (page 199)
2-2	Entités incluses dans les informations sur la durabilité de l'organisation	6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Sociétés affiliées Rapport annuel 2022 – Note 26, Principales filiales (page 188) CIBC FirstCaribbean et CIBC Mellon sont incluses dans les rapports financiers de la société, mais non dans son rapport sur la durabilité, à moins d'indication contraire.
2-3	Période, fréquence et point de contact de la présentation de l'information	6.1 À propos du présent rapport
2-4	Reformulation d'informations	6.1 À propos du présent rapport
2-5	Assurance externe	6.1 À propos du présent rapport

2. Activités et travailleurs

2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Qui nous sommes La Banque CIBC en bref 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Sociétés affiliées 6.2.2 Réseau bancaire canadien Rapport annuel 2022 – Événements importants (page 6) – Note 3, Transactions importantes (page 141) – Note 26, Principales filiales (page 188) La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes
2-7	Employés	La Banque CIBC en bref 3.2 Inclusion au travail – Résultats de 2022 6.2.3 Emploi au Canada Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada

6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

6.4 Index du contenu GRI

6.5 Index du contenu SASB

6.6 Glossaire

6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

3. Gouvernance		
2-9	Structure et composition de la gouvernance	1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la présentation de l'information sur la durabilité	1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-15	Conflits d'intérêts	2.1 Éthique des affaires Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-16	Communication des préoccupations majeures	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023 2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-19	Politiques de rémunération	1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-20	Processus de détermination de la rémunération	1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Pour des raisons de confidentialité, la Banque CIBC ne divulgue pas la rémunération totale annuelle médiane de tous les employés.
4. Stratégie, politiques et pratiques		
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	1.1 Message du chef de la direction 1.2 Message de la présidente du Conseil des cadres supérieurs sur les facteurs ESG 1.5 Notre stratégie ESG
2-23	Engagements politiques	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients 2.4 Droits de la personne – Notre approche 4.0 Produits et solutions durables – Investissement responsable et Rapport de 2021 sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC
2-24	Intégration des engagements politiques	1.6 Gestion du risque ESG 1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG 2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients 2.4 Droits de la personne – Notre approche
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	2.3 Engagement envers nos clients

1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada

6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

6.4 Index du contenu GRI

6.5 Index du contenu SASB

6.6 Glossaire

6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

4. Stratégie, politiques et pratiques (suite)

2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	2.1 Éthique des affaires Rapport de 2021 sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC
2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients Rapport annuel 2022 ▪ Note 22 – Passif éventuel et provisions (pages 182 à 185)
2-28	Adhésions à des associations	3.2 Inclusion au travail – Équilibre des genres dans les postes de direction 4.0 Produits et solutions durables – Collaborations et partenariats sectoriels 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques – Accélérer la lutte contre les changements climatiques à l'échelle de notre banque Rapport de 2021 sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC

5. Engagement des parties intéressées

2-29	Approche de l'engagement des parties intéressées	1.5 Notre stratégie ESG
2-30	Négociations collectives	2.4 Droits de la personne

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe
6.1	À propos du présent rapport
6.2	Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
6.3	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.4	Index du contenu GRI
6.5	Index du contenu SASB
6.6	Glossaire
6.7	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Thèmes pertinents

Éthique des affaires

Norme GRI	Information à présenter	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	2.1 Éthique des affaires – Notre approche
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	2.1 Éthique des affaires – Notre approche
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	2.1 Éthique des affaires – Résultats de 2022
GRI 207 : Fiscalité 2019	207-1 Approche de la politique fiscale	2.1 Éthique des affaires – Notre approche
GRI 415 : Politiques publiques 2016	415-1 Contributions politiques	2.1 Éthique des affaires – Notre approche
Indicateur propre à la Banque CI	100 % des membres de l'équipe ont suivi la formation sur le Code de conduite CIBC	2.1 Éthique des affaires – Résultats de 2022

Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Norme GRI	Information à présenter	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information – Notre approche
Indicateur propre à la Banque CIBC	Nombre de plaintes fondées en matière de protection des renseignements personnels non résolues de la part du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP)	2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information – Résultats de 2022
Indicateur propre à la Banque CIBC	Nombre de lacunes en matière de protection des renseignements personnels constatées à la Banque CIBC par des organismes de réglementation à l'extérieur du Canada (États-Unis, Europe, Asie-Pacifique, République de Colombie et Caraïbes)	2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information – Résultats de 2022
Indicateur propre à la Banque CIBC	Violations de la protection des renseignements personnels	2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information – Résultats de 2022

Expérience client

Norme GRI	Information à présenter	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	2.3 Engagement envers nos clients – Notre approche
Indicateur propre à la Banque CIBC	Score net de recommandation CIBC	2.3 Engagement envers nos clients – Résultats de 2022
Indicateur propre à la Banque CIBC	Indice de l'expérience client	2.3 Engagement envers nos clients – Résultats de 2022
Indicateur propre à la Banque CIBC	Gestion et résolution des plaintes des clients	2.3 Engagement envers nos clients – Résultats de 2022



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
- 6.1 À propos du présent rapport
- 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
- 6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.4 Index du contenu GRI
- 6.5 Index du contenu SASB
- 6.6 Glossaire
- 6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Mobilisation des employés

Norme GRI	Information à présenter	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	3.1 Mobilisation des employés – Notre approche
GRI 202 : Présence sur le marché 2016	202-1 Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	3.1 Mobilisation des employés – Résultats de 2022 Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	3.1 Mobilisation des employés – Résultats de 2022 Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-9 Accidents du travail	Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	2.4 Droits de la personne
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	3.1 Mobilisation des employés – Notre approche
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	3.1 Mobilisation des employés – Résultats de 2022 Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	3.1 Mobilisation des employés – Notre approche
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	3.1 Mobilisation des employés – Notre approche
Indicateur propre à la Banque CIBC	Score de mobilisation des employés	3.1 Mobilisation des employés – Résultats de 2022

Sentiment d'appartenance en milieu de travail

Norme GRI	Information à présenter	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	3.2 Inclusion au travail – Notre approche
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	1.7 Cadre de gouvernance des facteurs ESG Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	3.2 Inclusion au travail – Résultats de 2022 Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC

Services bancaires inclusifs

Norme GRI	Information à présenter	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	3.3 Services bancaires inclusifs – Notre approche
FS-7	Valeur pécuniaire des produits et des services conçus en vue de générer un bénéfice social pour chaque secteur d'activité, avec ventilation par objet	3.3 Services bancaires inclusifs – Notre approche
FS-14	Initiatives visant à améliorer l'accès aux services financiers pour les personnes défavorisées	3.3 Services bancaires inclusifs – Notre approche
FS-16	Initiatives visant à améliorer la littératie financière par type de bénéficiaire	3.3 Services bancaires inclusifs – Notre approche 3.3 Services bancaires inclusifs – Résultats de 2022

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
 - 6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
 - 6.4 Index du contenu GRI
 - 6.5 Index du contenu SASB
 - 6.6 Glossaire
 - 6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Relations communautaires

Norme GRI	Information à présenter	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	3.4 Apporter davantage à la collectivité – Notre approche
Indicateur propre à la Banque CIBC	Total des dons d'entreprise, des commandites communautaires et des dons et collectes de fonds des employés	3.4 Apporter davantage à la collectivité – Résultats de 2022 Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	3.4 Apporter davantage à la collectivité – Résultats de 2022 Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC

Finance durable

Norme GRI	Information à présenter	Emplacement
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	4.0 Produits et solutions durables – Notre approche
FS-6	Prêts dans des secteurs écologiquement vulnérables	Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC

1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe
6.1	À propos du présent rapport
6.2	Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
6.3	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.4	Index du contenu GRI
6.5	Index du contenu SASB
6.6	Glossaire
6.7	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.5

Index du contenu SASB

Cet indice du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) couvre les normes sectorielles du SASB que nous avons jugées les plus pertinentes pour nos activités : activités de gestion d'actifs et de garde, banques commerciales, financement à la consommation, banque d'investissement et courtage et financement hypothécaire. Comme la Banque CIBC est une institution financière diversifiée, ses activités correspondent principalement à ces cinq normes sectorielles du SASB. À l'heure actuelle, nous ne rendons pas compte de tous les sujets d'information ou de toutes les mesures de comptabilité et d'activité dans ces cinq normes sectorielles. Nous avons lié nos informations actuelles aux mesures de comptabilité et d'activité du SASB, lorsque des informations pertinentes complètes ou partielles sont disponibles. Nous continuerons d'évaluer chaque année la présentation d'information améliorée par rapport à l'indice du SASB.

Activités de gestion et de garde d'actifs

Thème	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2022
Transparence de l'information et conseils objectifs pour les clients	Description de la méthode utilisée pour renseigner les clients sur les produits et services	FN-AC-270a.3	2.3 Engagement envers nos clients – Notre approche Code de conduite CIBC , pages 11, 14 et 19
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon le sexe et le groupe racial ou ethnique : 1) à la haute direction, 2) parmi les gestionnaires non-cadres, 3) parmi les professionnels, et 4) parmi tous les autres employés	FN-AC-330a.1	3.2 Inclusion au travail – Résultats de 2022 Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
Intégration de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les activités de gestion de placements et de services consultatifs	Quantité d'actifs sous gestion, par catégorie d'actif, intégrant 1) les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), 2) des placements axés sur la durabilité et 3) une évaluation de la durabilité	FN-AC-410a.1	4.0 Produits et solutions durables – Résultats de 2022 La Banque CIBC divulgue les avoirs en placements responsables de chacune de ses filiales qui sont gestionnaires d'actifs (Gestion d'actifs CIBC, CIBC Private Wealth Management U.S., Pro-Investisseurs CIBC, Service Impérial CIBC). La Banque CIBC ne divulgue pas ces avoirs par catégories d'actifs ni par catégorie de placements ESG.
	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les processus et stratégies de placement ou de gestion des avoirs	FN-AC-410a.2	4.0 Produits et solutions durables – Résultats de 2022
	Description des politiques et procédures de vote par procuration et d'engagement des entités détenues	FN-AC-410a.3	Rapport de 2021 sur la gérance et les facteurs ESG de Gestion d'actifs CIBC , pages 19 et 20
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-AC-510a.2	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients Politique de dénonciation de la Banque CIBC Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC
Mesures des activités	Total des actifs sous gestion 1) enregistrés et 2) non enregistrés	FN-AC-000.A	La Banque CIBC déclare les biens administrés et les biens sous gestion. La Banque CIBC ne déclare pas le total des actifs enregistrés et non enregistrés. Rapport annuel 2022 (pages 26 à 28, Canada et États-Unis seulement)
	Total des actifs sous garde et sous gestion	FN-AC-000.B	Message aux actionnaires pour le premier trimestre de 2023 , page 25



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada

6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

6.4 Index du contenu GRI

6.5 Index du contenu SASB

6.6 Glossaire

6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Banques commerciales

Thème	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2022
Sécurité des données	1) Nombre d'atteintes à la protection des données, 2) pourcentage concernant des données à caractère personnel, 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CB-230a.1	2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CB-230a.2	2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information – Notre approche
Inclusion financière et renforcement des capacités	1) nombre et 2) montant des prêts en cours admissibles à des programmes conçus pour promouvoir le développement des PME et des collectivités	FN-CB-240a.1	La Banque CIBC déclare le montant des prêts en cours dans sa grille de pointage pour le suivi de son objectif d'accorder 10 milliards de dollars en autorisations de crédit nouvelles ou accrues aux PME (plutôt que des prêts en cours), au niveau de la relation client, entre 2022 et 2024. Pour en savoir plus, consultez la section 3.3 Services bancaires inclusifs . La Banque CIBC fait état du nombre de microprêts nouveaux et renouvelés et du montant total offert par CIBC Bank USA. Pour en savoir plus, consultez la section 3.3 Services bancaires inclusifs .
	Nombre de participants à des initiatives de littératie financière destinées à des clients défavorisés, sans services bancaires ou ne bénéficiant pas de services bancaires suffisants	FN-CB-240a.4	La Banque CIBC s'engage à amener 250 000 participants en Amérique du Nord à s'inscrire à des activités d'éducation financière entre 2022 et 2024. Pour en savoir plus, consultez la section 3.3 Services bancaires inclusifs – Résultats de 2022 . Par nos initiatives communautaires d'entreprise et des employés, nous soutenons la prochaine génération de leaders et éliminons les obstacles à la réalisation des idées grâce à un meilleur accès aux études et aux perspectives d'emploi. Consultez la section 3.4 Apporter davantage à la collectivité – Résultats de 2022 pour en savoir plus sur le Big Shoulders Fund et sur JA (Junior Achievement). La Banque CIBC ne fait aucune autre divulgation sur cette mesure.
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'analyse du crédit	Risque de crédit commercial et industriel, par secteur	FN-CB-410a.1	Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC - La Banque CIBC déclare ses prêts dans des secteurs écologiquement vulnérables. Rapport annuel 2022, page 65 - Expositions liées aux entreprises et aux gouvernements par secteur d'activité (présente les expositions en vertu de l'approche fondée sur les notations internes avancée)
	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'analyse de crédit	FN-CB-410a.2	Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC La Banque CIBC fait état des opérations qui ont atteint la clôture financière en 2022 et ont été examinées selon les Principes de l'Équateur
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-CB-510a.2	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients Politique de dénonciation CIBC Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC
Gestion du risque systémique	Cote de banque d'importance systémique mondiale (BISM), par catégorie	FN-CB-550a.1	Rapport annuel 2022 , page 37 Le BSIF a désigné la Banque CIBC comme une banque d'importance systémique nationale (OIS-D) au Canada. Message aux actionnaires pour le premier trimestre de 2023
	Description de la méthode d'intégration des résultats des simulations de crise obligatoires et volontaires à la planification de la suffisance des fonds propres, à la stratégie d'entreprise à long terme et à d'autres activités commerciales	FN-CB-550a.2	Rapport annuel 2022 , pages 35 et 74



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques
- 6.0 Annexe
- 6.1 À propos du présent rapport
- 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
- 6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.4 Index du contenu GRI
- 6.5 Index du contenu SASB
- 6.6 Glossaire
- 6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.0 Annexe

6.5 Index du contenu SASB

Thème	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2022
Mesures des activités	1) nombre et 2) valeur des prêts par segment : a) particuliers, b) PME et c) grandes entreprises	FN-CB-000.B	La Banque CIBC divulgue la valeur des prêts par type et par région. Consultez le Rapport annuel 2022 , page 97. En ce qui concerne les prêts au Canada, la Banque CIBC communique aussi, par province et par valeur, le montant autorisé rendu disponible à titre de financement par emprunts, ainsi que le nombre de sociétés auxquelles un financement par emprunts a été accordé. Consultez la rubrique 6.2.1 Financement par emprunt de sociétés canadiennes .

Crédit à la consommation

Thème	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2022
Sécurité des données	1) nombre d'atteintes à la protection des données, 2) pourcentage concernant des données à caractère personnel, 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CF-230a.1	2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
	Description de la méthode de détermination et de gestion des risques liés à la sécurité des données	FN-CF-230a.3	2.2 Protection des renseignements personnels et sécurité de l'information – Notre approche
Pratiques de vente	Taux d'approbation 1) des produits de crédit et 2) des produits prépayés pour les demandeurs ayant une cote FICO supérieure ou inférieure à 660	FN-CF-270a.2	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. À la page 65 de son Rapport annuel 2022 , la Banque CIBC présente la qualité du crédit de ses portefeuilles de détail selon l'approche fondée sur les notations internes avancées (NI avancée).
	1) nombre de plaintes déposées auprès du Consumer Financial Protection Bureau (CFPB), 2) pourcentage ayant donné lieu à une mesure corrective financière ou non financière, 3) pourcentage dont le règlement a été contesté par le consommateur, 4) pourcentage ayant donné lieu à une enquête de la part du CFPB	FN-CF-270a.4	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. La Banque CIBC communique la gestion et la résolution des plaintes au Bureau de révision des plaintes clients, soit le palier de résolution de plaintes le plus élevé au sein de la Banque CIBC (niveau 3). Consultez la rubrique 2.3 Engagement envers nos clients et nos Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC .

Banque d'investissement et courtage

Thème	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2022
Diversité et inclusion des employés	Pourcentage de représentation selon le sexe et le groupe racial ou ethnique : 1) à la haute direction, 2) parmi les gestionnaires non-cadres, 3) parmi les professionnels, et 4) parmi tous les autres employés	FN-IB-330a.1	3.2 Inclusion au travail – Résultats de 2022 Tableaux de données ESG de 2022 de la Banque CIBC
Intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les activités de Banque d'investissement et de courtage	Revenus tirés des activités 1) de prise ferme, 2) de services consultatifs et 3) de titrisation liées à des opérations intégrant les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), par secteur	FN-IB-410a.1	La Banque CIBC ne déclare pas ces renseignements séparément, par catégorie et par secteur. En 2021, après révision, la Banque CIBC a porté à 300 milliards de dollars son objectif de mobilisation pour des activités de finance durable. Au 31 octobre 2022, la Banque CIBC avait mobilisé 112,9 milliards de dollars, soit 37,6 % de son objectif. Pour en savoir plus, consultez la section 4.0 Produits et solutions durables – Résultats de 2022 .
	Description de la méthode d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les activités de Banque d'investissement et de courtage	FN-IB-410a.3	4.0 Produits et solutions durables
Éthique des affaires	Description des politiques et procédures de dénonciation	FN-IB-510a.2	2.1 Éthique des affaires 2.3 Engagement envers nos clients Politique de dénonciation CIBC Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC



1.0 Aperçu

2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance

3.0 Ouverture de possibilités

4.0 Produits et solutions durables

5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

6.1 À propos du présent rapport

6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada

6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC

6.4 Index du contenu GRI

6.5 Index du contenu SASB

6.6 Glossaire

6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Banque d’investissement et courtage (suite)

Thème	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2022
Intégrité professionnelle	Description de la méthode utilisée pour assurer l’intégrité professionnelle, y compris le devoir de diligence	FN-IB-510b.4	2.1 Éthique des affaires – Notre approche 2.3 Engagement envers nos clients – Notre approche Code de conduite CIBC , pages 8 à 11
Gestion du risque systémique	Description de la méthode d’intégration des résultats des simulations de crise obligatoires et volontaires à la planification de la suffisance des fonds propres, à la stratégie d’entreprise à long terme et à d’autres activités commerciales	FN-IB-550a.2	Rapport annuel 2022 , pages 35 et 74
Mesure d’encouragement des employés et prise de risques	Pourcentage de rémunération variable dans la rémunération totale des preneurs de risques significatifs	FN-IB-550b.1	Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023 , pages 97 et 98
	Pourcentage de la rémunération variable des preneurs de risques significatifs auxquels s’appliquent des dispositions de malus ou de récupération	FN-IB-550b.2	La Banque CIBC ne divulgue pas ce renseignement. La Banque CIBC fournit des renseignements sur les dispositions de récupération dans la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023 , aux pages 88 à 90, et 97 et 98
	Discussion sur les politiques relatives à la supervision, au contrôle et à la validation de la tarification par les négociateurs des actifs et des passifs de niveau 3	FN-IB-550b.3	Rapport annuel 2022 , pages 87 et 88 États financiers consolidés de 2022, note 2 (pages 133 à 141)

Financement hypothécaire

Thème	Mesure comptable	Code	Renseignements de 2022
Pratiques d’octroi de crédit	1) nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires à l’habitation des types suivants : a) hybrides ou à option de taux variable, b) à pénalité de paiement anticipé, c) à taux élevé, d) total, par cotes d’évaluation FICO supérieures et inférieures à 660	FN-MF-270a.1	La Banque CIBC ne divulgue pas le nombre ou la valeur des prêts hypothécaires à l’habitation par type. La Banque CIBC présente les RPV moyens de ses prêts hypothécaires à l’habitation non assurés et marges de crédit hypothécaire émises et acquises en 2022 dans le Rapport annuel 2022 , à la page 66.
	1) nombre et 2) valeur a) des modifications apportées aux prêts hypothécaires à l’habitation, b) des saisies et c) des ventes à découvert ou des actes tenant lieu de saisie, par cotes d’évaluation FICO supérieures et inférieures à 660	FN-MF-270a.2	La Banque CIBC ne divulgue pas ces renseignements. La Banque CIBC divulgue le montant des prêts à la consommation douteux ainsi que le montant des prêts hypothécaires à l’habitation dont les versements prévus par contrat sont en souffrance, mais qui ne sont pas douteux. Consultez le Rapport annuel 2022 , page 68.
Prêts discriminatoires	1) nombre, 2) valeur et 3) rapport prêt-valeur (RPV) moyen pondéré des prêts hypothécaires accordés à des emprunteurs a) de groupes minoritaires et b) à tous les autres emprunteurs, par cotes d’évaluation FICO supérieures et inférieures à 660	FN-MF-270b.1	La Banque CIBC ne divulgue pas le nombre et la valeur des prêts hypothécaires à l’habitation par type. La Banque CIBC présente les RPV moyens de ses prêts hypothécaires à l’habitation non assurés et marges de crédit hypothécaire émises et acquises en 2022 dans le Rapport annuel 2022 , à la page 66.
Mesures des activités	1) nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires émis par catégorie : a) résidentiels et b) commerciaux	FN-MF-000.A	La Banque CIBC ne divulgue pas le nombre de prêts hypothécaires. Les renseignements sur la valeur des prêts hypothécaires se trouvent aux pages 65 et 66 du Rapport annuel 2022 de la Banque CIBC.



- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

6.0 Annexe

- 6.1 À propos du présent rapport
- 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
- 6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
- 6.4 Index du contenu GRI
- 6.5 Index du contenu SASB
- 6.6 Glossaire
- 6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.6 Glossaire

Biens administrés	Biens administrés par la Banque CIBC qui sont la propriété véritable des clients et qui, par conséquent, ne sont pas déclarés dans le bilan consolidé. Les services fournis par la Banque CIBC sont de nature administrative, comme la garde de titres, la production de rapports et la tenue de dossiers relatifs aux clients, la perception de revenus de placement et le règlement d'opérations d'achat et de vente. De plus, les actifs sous gestion sont inclus dans les montants déclarés sous « biens administrés ».
Actifs sous gestion	Actifs sous gestion par la Banque CIBC qui sont la propriété véritable des clients et qui, par conséquent, ne sont pas déclarés dans le bilan consolidé. Le service fourni à l'égard de ces actifs est une gestion discrétionnaire de portefeuille au nom des clients.
Nombre moyen d'heures de formation	Le temps de formation total correspond à la somme des heures de formation prévues par cours, calculée en multipliant le nombre d'apprenants uniques ayant suivi les cours de formation pertinents par la durée prévue de chaque cours de formation.
Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires	Le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires CIBC vise à aider les entrepreneurs de la communauté noire à réaliser leur ambition de démarrer, d'exploiter et de faire croître leur entreprise. La Banque CIBC s'est engagée à accorder 15 millions de dollars en prêts à des entrepreneurs de la communauté noire, soit 13 millions de dollars en prêts aux entreprises et 2 millions de dollars en prêts non remboursables ou subventions. Les entrepreneurs peuvent demander un prêt allant jusqu'à 250 000 \$ pour de l'équipement, des améliorations locatives et le fonds de roulement.
Postes de direction approuvés par le conseil d'administration	Les postes de direction approuvés par le conseil d'administration incluent la vice-présidence et les échelons supérieurs, nommés à leur poste au 31 octobre.
Fondation CIBC	La Fondation CIBC vise à améliorer l'accès aux études et aux perspectives d'emploi dans les collectivités défavorisées. Les activités de la Fondation CIBC sont régies par un conseil d'administration, auquel siègent deux administrateurs externes indépendants, et par des sous-comités composés de membres diversifiés et talentueux du personnel de la Banque CIBC.
Indice de l'expérience client (EC)	L'indice EC est un indice composé qui prend en compte des sondages internes et externes auprès des clients ainsi que des mesures axées sur l'expérience client à l'échelle de l'entreprise (Services bancaires personnels et PME, Canada; Marchés des capitaux; Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Canada; et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, États-Unis). Il représente les mesures ayant la plus grande incidence sur l'expérience client. Chaque mesure est associée à une cible.
Marchés du carbone axé sur la conformité	Systèmes de plafonnement et d'échange créés par les organismes de réglementation pour limiter les émissions. Ces marchés établissent des quotas d'émissions de carbone par région et les réduisent graduellement au fil du temps.
Travailleurs occasionnels	Le nombre de travailleurs occasionnels comprend le personnel d'appoint géré par le groupe Ressources humaines CIBC dans le cadre d'un programme officiel de travailleurs occasionnels, et qui fournissent des services à la Banque CIBC selon ses besoins par l'intermédiaire d'un fournisseur autorisé. À l'exclusion de CIBC Mellon et de CIBC FirstCaribbean.
Dons d'entreprise et commandites communautaires	Comprennent les dons d'entreprise, y compris un don de 80 millions de dollars à la Fondation CIBC, les commandites d'entreprise ainsi que les dons et les activités de collecte de fonds des employés. Les dons d'entreprise et les commandites communautaires s'entendent de contributions versées par la Banque CIBC à l'appui d'organismes de bienfaisance et à but non lucratif, y compris la Fondation CIBC, qui suivent les principes de contribution établis par la certification Entreprise généreuse d'Imagine Canada. Les commandites communautaires comprennent aussi des contributions versées à des organismes qui peuvent avoir une structure à but lucratif, mais destinées à des activités à visée sociale qui profitent à la collectivité.
Mobilisation des employés	La mobilisation des employés se mesure par le truchement du sondage annuel auprès des employés de la Banque CIBC. Notre Sondage annuel auprès des employés s'est déroulé du 12 au 25 septembre 2022. Une prolongation d'une semaine a été accordée à certaines équipes, jusqu'au 2 octobre 2022. En date du 12 septembre 2022, la plupart des membres de notre personnel permanent pouvaient participer au sondage, à l'exclusion des employés en congé rémunéré qui n'étaient pas encore revenus de leur congé le 2 octobre 2022, des employés qui ont quitté l'organisation avant le début du sondage (12 septembre 2022) et des employés embauchés après la date limite du 8 août 2022. Plus de 39 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 85 %. Les questions du Sondage annuel auprès des employés permettant d'établir le score de mobilisation des employés ont été préparées par Willis Towers Watson. Le score de mobilisation des employés repose sur trois piliers de l'expérience des employés : la mobilisation, l'autonomie et la motivation. Le score de mobilisation représente le pourcentage d'employés qui ont répondu d'accord aux neuf questions liées à la mobilisation dans le Sondage annuel auprès des employés CIBC.
Dons des employés (Équipe CIBC)	Les dons des employés désignent les dons et collectes de fonds des employés permanents et des retraités visant à soutenir des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, notamment la collecte de fonds de la Journée du miracle CIBC.
Émissions financées	Émissions absolues que les banques et les investisseurs financent au moyen d'engagements de prêt et d'investissements.
Équilibre des genres	La Banque CIBC vise à atteindre ou maintenir une représentation de 40 % à 60 % de femmes à tous les échelons, à moins qu'un autre objectif précis soit établi.
Émissions de gaz à effet de serre (GES)	Les six gaz énumérés dans le Protocole de Kyoto : le dioxyde de carbone (CO ₂), le méthane (CH ₄), l'oxyde nitreux (N ₂ O), les hydrofluorocarbures (HFC), les hydrocarbures perfluorés (PFC) et l'hexafluorure de soufre (SF ₆).



1.0	Aperçu
2.0	Renforcement de l'intégrité et de la confiance
3.0	Ouverture de possibilités
4.0	Produits et solutions durables
5.0	Accélération de la lutte contre les changements climatiques
6.0	Annexe
6.1	À propos du présent rapport
6.2	Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
6.3	Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
6.4	Index du contenu GRI
6.5	Index du contenu SASB
6.6	Glossaire
6.7	Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

Programme de prêt résidentiel pour Autochtones	Créé en consultation avec les chefs des Premières Nations, le programme de prêts résidentiels pour Autochtones vise à lutter contre la pénurie de logements dans les collectivités autochtones. Ce programme vise à favoriser l'accès à la propriété dans les réserves, en plus d'offrir des solutions de prêt pratiques pour l'achat d'une maison et le financement de la construction.
Autochtones	Le terme « Autochtones (ou peuples autochtones) » s'entend des premiers habitants du Canada et de leurs descendants. Le terme englobe les personnes des Premières Nations, inuites et métisses.
Taux de rotation involontaire	Le taux de rotation involontaire exclut les départs à la retraite, les restructurations et les cessations d'emploi volontaires.
Thèmes pertinents	S'entend, selon la Global Reporting Initiative (GRI), des thèmes reflétant les plus grands impacts économiques, environnementaux et sociaux, y compris sur les droits de la personne.
Objectif de carboneutralité	L'objectif de carboneutralité de la Banque CIBC est de réduire son bilan à zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) associée à ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050.
Gestionnaire de personnel	Tout employé ayant au moins un subordonné direct en date du 31 octobre 2022.
Réseau d'affinité	La Banque CIBC compte dix réseaux d'affinité dirigés par des employés qui mobilisent et mettent en relation des membres par la participation à des occasions de réseautage et de perfectionnement professionnel. Tous les employés sont les bienvenus, qu'ils soient membres ou alliés de la communauté.
Personnes de couleur	Les personnes de couleur comprennent les membres du personnel qui, au Canada, s'identifient comme appartenant à une minorité visible, et en dehors du Canada, s'identifient comme des personnes non blanches. Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre. Les données sur l'origine ethnique et l'orientation sexuelle ne sont pas recueillies dans toutes les régions où la Banque CIBC exerce ses activités.
Personnes handicapées	Les personnes handicapées vivent avec des différences durables, temporaires ou récurrentes, soit dans leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychologique ou en matière d'apprentissage. Toutes les données sont fondées sur la déclaration volontaire des employés en date du 31 octobre.
Employés permanents	Désigne nos employés (à temps plein et à temps partiel) à l'échelle mondiale actifs ou en congé rémunéré au 31 octobre 2022. À l'exclusion du personnel de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon, des employés temporaires et en congé autorisé non rémunéré, des retraités et des travailleurs occasionnels.
Émissions du champ d'application 1	Les émissions du champ d'application 1 comprennent les émissions directes attribuables à la combustion de gaz naturel et de carburant (mazout et propane).
Émissions du champ d'application 2	Les émissions du champ d'application 2 comprennent les émissions indirectes attribuables à l'achat d'électricité, de vapeur pour le chauffage et d'eau réfrigérée.
Émissions du champ d'application 3	Toutes les autres émissions indirectes de GES (non incluses dans le champ d'application 2) qui se produisent dans la chaîne de valeur de l'entreprise déclarante. Les émissions du champ d'application 3 peuvent être divisées en émissions en amont, qui découlent de la chaîne d'approvisionnement (par exemple, de la production ou de l'extraction des matériaux achetés), et en émissions en aval, qui découlent de l'utilisation des produits ou services de l'organisation.
Petites et moyennes entreprises (PME)	Les petites entreprises sont généralement des sociétés dont le revenu est inférieur à 5 millions de dollars et les moyennes entreprises, des sociétés dont le revenu est supérieur à 5 millions de dollars, mais inférieur à 20 millions de dollars.
Finance durable	Dans les grandes lignes, les activités de finance durable désignent les activités de client qui appuient, entre autres, des secteurs tels ceux de l'énergie renouvelable et sans émissions, de l'efficacité énergétique, des infrastructures durables, de l'immobilier durable, du logement abordable et de l'infrastructure de base, ainsi que des produits comme les produits financiers liés à la durabilité et à l'environnement. Les services offerts par la Banque CIBC dans le cadre de son engagement de mobilisation à l'appui de ces activités de client comprennent des prêts et syndications de prêts, la prise ferme de titres de créance et de participation, des conseils en fusions et acquisitions et des placements à titre d'investisseur chef de file. Au cours de l'exercice 2022, notre méthodologie a été mise à jour de façon prospective afin d'inclure les opérations liées au secteur du logement abordable. Notre rendement cumulé de 2018 à 2021 n'a pas été ajusté. Le secteur du logement abordable comprend les prêts et investissements effectués pour respecter nos obligations en vertu de la <i>Community Reinvestment Act</i> des États-Unis.
Segment de personnel	Groupe démographique ou communauté auxquels un employé s'identifie volontairement.
Membres de l'équipe	Englobe les employés permanents et les travailleurs occasionnels à l'échelle mondiale, à l'exclusion de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon.
Employés temporaires	Comprend les travailleurs occasionnels et les employés engagés pour une durée déterminée, comme les stagiaires, les employés ayant un contrat à durée fixe ou les employés ayant un emploi horaire flexible.
Taux de rotation total	Le taux de rotation total comprend les quatre types de cessation d'emploi : les cessations d'emploi volontaires et involontaires, les départs à la retraite et les restructurations de personnel.
Marché volontaire du carbone	Englobe les crédits d'évitement du carbone et les crédits pour l'élimination du carbone. Les crédits d'évitement du carbone représentent la majeure partie du marché actuel et sont importants pour protéger le capital naturel existant, mais les crédits pour l'élimination du carbone seront essentiels afin d'inverser les effets actuels du changement climatique.
Taux de rotation volontaire	Le taux de rotation volontaire exclut les départs à la retraite, les restructurations, les cessations d'emploi involontaires et les mouvements internes de personnel.

- 1.0 Aperçu
- 2.0 Renforcement de l'intégrité et de la confiance
- 3.0 Ouverture de possibilités
- 4.0 Produits et solutions durables
- 5.0 Accélération de la lutte contre les changements climatiques

- 6.0 Annexe
 - 6.1 À propos du présent rapport
 - 6.2 Énoncé de responsabilité envers le public – Canada
 - 6.3 Objectifs de développement durable (ODD) que partage la Banque CIBC
 - 6.4 Index du contenu GRI
 - 6.5 Index du contenu SASB
 - 6.6 Glossaire
 - 6.7 Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

6.7

Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

De temps à autre, nous faisons des énoncés prospectifs écrits ou oraux au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, y compris dans le présent rapport, dans d'autres documents déposés auprès d'organismes de réglementation canadiens ou de la SEC, et dans d'autres communications. Tous ces énoncés sont faits conformément aux dispositions d'exonération et se veulent des énoncés prospectifs aux termes de la législation en valeurs mobilières applicable du Canada et des États-Unis, notamment la loi des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995*. Ces énoncés se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes comme « croire », « prévoir », « s'attendre », « viser », « compter », « estimer », « s'engager », « prévision », « cible », « s'efforcer », « objectif » et d'autres expressions de même nature et de verbes au futur et au conditionnel. Le présent rapport contient des énoncés prospectifs, y compris en ce qui a trait à notre raison d'être, qui est d'aider nos clients à faire de leurs idées une réalité, à nos engagements en matière de durabilité, à nos cibles et objectifs, ainsi qu'aux impacts connexes et à nos objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) y compris, sans s'y limiter, les prêts durables, l'éthique des données, l'inclusion, la mobilisation des employés, les services bancaires inclusifs et notre objectif de carboneutralité de nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050. Des facteurs externes hors du contrôle raisonnable de la Banque CIBC peuvent entraver ses efforts visant la réalisation de ces objectifs ESG, notamment les pressions inflationnistes, le risque géopolitique, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement mondiale, les diverses initiatives de décarbonation à l'échelle des économies, la nécessité de politiques climatiques réfléchies à l'échelle mondiale, la disponibilité de données complètes de qualité sur les émissions de gaz à effet de serre, les méthodologies raisonnablement soutenues, la mise en place de nouvelles technologies et de solutions propres au secteur, l'évolution du comportement des consommateurs, les défis liés à l'équilibre entre les objectifs provisoires en matière d'émissions et une transition harmonieuse, et l'élaboration de règlements et de cadres à l'échelle internationale. Ces facteurs et d'autres peuvent faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des attentes exprimées dans les énoncés prospectifs, et peuvent obliger la Banque CIBC à adapter ses initiatives et ses activités ou à rajuster ses cibles. Les énoncés prospectifs du présent rapport visent à aider les clients et d'autres personnes à comprendre nos objectifs et nos priorités stratégiques, et peuvent ne pas convenir à d'autres fins. Nous ne nous engageons à mettre à jour aucun énoncé prospectif, sauf si la loi l'exige.